PROGRAMME DU TRAVAIL

Les dispositions favorisant la conciliation travail-famille dans les conventions collectives au Canada

Développement des ressources humaines Canada

Human Resources Development Canada

Canada

LT-087-01-01 F

102-03354/

Les dispositions favorisant la conciliation travail-famille dans les conventions collectives au Canada

Sous la direction de Charles Philippe Rochon

Développement des ressources humaines du Canada
Programme du Travail

2000

Publié par
Développement des ressources humaines du Canada,
Programme du travail
Décembre 2000

Les opinions exprimées dans cette étude ne correspondent pas nécessairement au point de vue ou aux politiques de Développement des ressources humaines du Canada ou du Programme du travail.

Also available in English under the title:

Work and Family Provisions in Canadian Collective Agreements

Pour obtenir des copies supplémentaires,
veuillez communiquer avec:

Développement des politiques
Politique stratégique et affaires internationales du travail
Programme du travail, DRHC
Place du Portage, Phase II
Ottawa/Hull K1A 0J2

Tél.: (819) 997-2400
Fax.: (819) 997- 3667

Ce document est disponible en formats HTML et PDF via Internet:

http://labour.hrdc-drhc.gc.ca/doc/wlb-ctp/
et http://labour.hrdc-drhc.gc.ca/doc/spp-psp/fra/

Si vous désirez des médias substituts autres, veuillez communiquer avec le Centre de renseignements au (819) 994-6313.

Dans le présent document, le masculin est utilisé au sens neutre afin d'alléger le exte.

Sa Majesté la Reine du chef du Canada, 2001
N° de cat. : RH 4-4/2001 F
ISBN : 0-662-85421-7

Remerciements

Cette étude a été réalisée par le Programme du travail de Développement des ressources humaines du Canada. Des chercheurs et des analystes de Politique stratégique et affaires internationales du travail (PSAIT) ainsi que du Service fédéral de médiation et de conciliation (SFMC) et de la Direction de l'information sur les milieux de travail (DIMT) ont effectué le travail de recherche et de rédaction. Nous tenons à remercier les nombreuses personnes qui ont fait des commentaires et des suggestions, notamment dans le cas de Denis Dupont, Michel Gauvin, Carole Barbeau et Céline Laporte.

Équipe de projet

Rédacteur principal et coordonnateur de projet :	Charles Philippe Rochon
Coordonnateur de la recherche :	Laurent Quintal
Analystes de recherche / Rédacteurs :	Pauline Halchuk (chapitres 3, 5) Michael Abbott (chapitres 1, 2) Marc Gervais (chapitres 2, 3) Sylvia García-Soria (chapitres 1, 2) Ginette Brazeau (chapitres 2, 4)
Analyste de la législation du travail :	Denis Dupont
Analyste en statistique :	Michael Abbott
Adjoints de recherche :	Angèle Charbonneau Nicole Boudreault Tania Plante Marlene Préseault Marie-Noël Dompierre Craig Chamberlin
Éditique:	Lise Sabourin
Page couverture:	Diane Bilodeau

Table des matières

Sommaire ..... *xv*

Introduction 1

Objectifs de l'étude 2
Qu'est-ce qu'on entend par « dispositions favorables à la famille »? 2
Pourquoi analyser les conventions collectives? 3
Méthodologie 3
Observations sur la portée de l'étude 3
Contexte législatif 4
Structure de l'étude 5

Chapitre I — Aménagement du temps de travail 7

A. Heures supplémentaires 8

Droit de refuser : heures supplémentaires facultatives 8
Congé compensatoire au lieu de la rémunération des heures supplémentaires 11

B. Horaire de travail 15

Droit reconnu à une vie familiale 15
Période de repos entre les quarts de travail 16
Nombre maximal de jours de travail consécutifs 16
Travail du dimanche 17
Jours de repos consécutifs 18
Restrictions concernant les quarts de travail fractionnés 18

Avis de changement de quart de travail 20
Échange de quarts 21
Choix des quarts de travail ou autres modalités de travail pour les travailleurs âgés ou justifiant de longues années de service 22

C. Modalités de travail flexibles 22

Horaire flexible 23

Ententes fondées sur la souplesse opérationnelle 24
Horaires flexibles pour des groupes d'employés 24
Horaires flexibles individuels 25
Pause-repas variable 26
Accumulation d'heures 26

Semaine de travail comprimée 26

Semaine de travail comprimée instaurée par l'employeur 27
Semaine de travail comprimée à la demande de l'employé 28
Congé pour semaine comprimée 30

Heures annualisées 30

D. Réduction du temps de travail 31

Travail à temps-partiel 31
Congé partiel 33
Retraite graduelle 33
Partage d'emploi 35

Ententes concernant le cadre général du partage d'emploi 36
Admissibilité 36
Sélection du partenaire 38
Durée 38
Annulation du régime de partage d'emploi : répercussions sur les employés 39
Période d'essai 41
Répartition des heures et de la charge de travail 41
Incidence sur la rémunération, l'ancienneté et les avantages sociaux 42
Remplacement pendant l'absence d'un partenaire 43

E. Télétravail (Travail à domicile) 44

Comités syndicaux-patronaux sur le télétravail 45
Clauses détaillées 45

Critères d'admissibilité et de sélection 46
Coût de l'équipement et autres frais 46
Horaires de travail 47
Mesures de protection pour les télétravailleurs 48
Contacts avec les employés ou visites à domicile par les gestionnaires 49
Conditions de travail et responsabilités de l'employé 49

Chapitre II — Congé de maternité, congé parental, congé d'adoption et dispositions relatives à la grossesse 51

A. Congé de maternité : Admissibilité et avis 52

Renvoi aux normes prescrites par la loi 52
Clauses contre la discrimination relatives à la grossesse et au congé de maternité 52
Admissibilité et avis 53
Dates de début et de fin du congé 54

Décision à la discrétion de l'employée 54
Décision d'un commun accord 55
Dates prédéterminées 55
Droit de l'employeur d'exiger le début d'un congé 56

Durée du congé de maternité 57

Congé initial 57
Congé de maternité prolongé 58
Interruption du congé 59

Prestations de maternité (allocation) 60

Modalités d'application 60
Montant et durée des prestations de maternité 62

Protection des avantages sociaux et de l'ancienneté 65
Accumulation et maintien de l'ancienneté 65
Préservation des avantages sociaux 66
Avis concernant les postes vacants, les promotions et les occasions de formation 68
Retour au travail (protection de l'emploi) 69
Avis 69
Certificat médical 69
Droit de réintégration après un congé 69
Protection supplémentaire contre les licenciements 71
Arrangements spéciaux après le retour au travail 72
Interruption de grossesse/accouchement d'un enfant mort-né 72
Fausse couche 73
Enfant mort-né 73

B. Congé parental et congé d'adoption 73

Admissibilité et avis 74
Date de début et de fin du congé 75
Durée du congé parental et du congé d'adoption 76
Accumulation et maintien de l'ancienneté 77
Prestations parentales (régimes de prestations supplémentaires de chômage) 78
Congé de paternité 79
Congé de paternité de longue durée 79
Congé pour assister à la naissance ou à la procédure d'adoption 80

C. Dispositions relatives à la santé et à la sécurité des employées enceintes 81

Retrait 81
Réaffectation à un autre travail 83
Terminaux à écran 85
Maladies et dangers physiques 86

Congé de maladie lié à la grossesse 87
Congé pour les rendez-vous chez le médecin 87
Congé pour complications médicales liées à la grossesse 88
Choix du médecin 89

Chapitre III — Autres congés liés aux responsabilités familiales 91

A. Congé lié à la garde et à la santé des membres de la famille 92

Obligations familiales générales 92
Congé payé général 93
Utilisation des congés de maladie accumulés pour les obligations familiales générales 94
Congé de longue durée non payé 94
Congé pour urgences ménagères ou familiales graves 95
Congé pour maladie dans la famille 95
Maladie grave ou terminale dans la famille 95
Congé pour maladie de courte durée dans la famille 96
Congé en cas d'accident d'un membre de la famille 97
Congé pour maladie de longue durée dans la famille 98
Congé pour don d'organe ou de moelle 98
Rendez-vous pour les membres de la famille 99
Congé pour événements familiaux malheureux 99
Congé pour soins d'enfants 101
Congé pour soins aux aînés 102
Violence familiale 104

B. Grands événements : famille et vie personnelle 105

Congé pour obligations judiciaires 105
Accompagnement de personnes à charge 105

Congé pour divorce, séparation ou garde juridique 106
Congé pour comparution devant le tribunal cas de violence familiale 106
Collation des grades ou cérémonie de remise des diplômes d'un membre de la famille 107
Congé de mariage 107
Mariage de l'employé 108
Autres membres de la famille 109
Congé de décès 110
Durée ou prolongation du congé 112
Inclusion des partenaires de même sexe et des conjoints de fait 113
Inclusion des amis, des parents éloignés et des collègues de travail 113
Modalités pour tenir compte d'autres cérémonies; congé fractionné 114
Paiement des frais de déplacement 114
Congé pour fête religieuse 115
Dispositions générales — Congé non payé 115
Congé payé 115
Baptême, première communion et confirmation 116
Réinstallation du conjoint 116
Changement de domicile de l'employé 117
Congé spécial 117

C. Congé pour raisons personnelles 117

Congé de courte durée pour raisons personnelles 118
Congé de longue durée pour raisons personnelles 120
Congé général à la discrétion de l'employeur 121
Congé autofinancé ou avec salaire différé 122
Critères d'admissibilité et d'approbation 123
Conditions générales — Restrictions concernant les activités professionnelles 124

Accumulation du salaire et paiement pendant le congé 124
Répercussions sur les avantages sociaux 126
Répercussions sur l'ancienneté 127
Retour après le congé 127
Report du congé 128
Retrait de l'employé du régime 129

D. Congés annuels et jours fériés 130

Congé garanti pendant l'été 130
Congé annuel fractionné 131
Coordination du congé annuel avec celui du conjoint 132
Congé annuel supplémentaire 132
Prolongation du congé annuel 132
Congé annuel supplémentaire 134
Reconnaissance des longs états de service 135
Congé de préretraite 135
Report du congé en cas de conflit 137
Congés mobiles 137
Congé spécial de la fête de la famille 138

Chapitre IV — Services de garde d'enfants 141

A. Garderies en milieu de travail 141

B. Subventions et financement des services de garde 144

Subventions générales pour le soin des enfants 145
Remboursement des frais de garde dans des circonstances spéciales 148

C. Comités syndicaux-patronaux sur la garde d'enfants 149

Chapitre V — Avantages sociaux des employés 153

A. Étendue de la protection offerte 154

Protection des personnes à charge 154
Partenaires de même sexe 155
Conjoint survivant et personnes à charge 155
Divorce ou séparation 156
Employés retraités 157
Mise à pied et cessation d'emploi 157
Cas spéciaux 159
Femmes hébergées dans un refuge 159
Personnes à charge des employés à temps partiel et chefs de famille monoparentale 159

B. Avantages non médicaux 160

Déménagement et réinstallation 160
Indemnité de déménagement final 161
Déplacements payés pour visiter la famille 161
Services juridiques 162
Aide au chapitre des frais de scolarité des personnes à charge 163
Rabais pour les membres de la famille 164
Accès à un téléphone 164

C. Programmes d'aide 165

Programmes d'aide aux employés et à leur famille 165
Services de counselling 167
Programme d'aide aux toxicomanes 167

Services paramédicaux 168
Services de soins infirmiers 169
Transport en cas d'urgence médicale 170

Conclusion 173

Références de conventions collectives 175

LISTE DES FIGURES

Figure 1.1: Heures supplémentaires — Droit de refuser 9
Figure 1.2: Heures supplémentaires — Congé compensatoire 11
Figure 1.3: Horaire flexible 23
Figure 1.4: Semaine de travail comprimée 27
Figure 1.5: Partage d'emploi 36
Figure 2.1: Congé de maternité (Durée) 57
Figure 2.2: Congé de maternité (Ancienneté) 66
Figure 2.3: Congé d'adoption (Durée) 77
Figure 2.4: Congé d'adoption (Ancienneté) 77
Figure 2.5: Congé de paternité (De courte durée) 81
Figure 2.6: Congé d'adoption (De courte durée) 81
Figure 3.1: Congé de mariage 108
Figure 3.2: Congé de décès 110
Figure 3.3: Congé pour raisons personnelles 118
Figure 3.4: Congé de préretraite 135
Figure 4.1: Services de garde d'enfants 142
Figure 5.1: Services de counselling 167

Les dispositions favorisant la conciliation travail-famille dans les conventions collectives au Canada

Une analyse des clauses relatives au travail et à la famille dans les principales conventions collectives au Canada : un outil pour les spécialistes du domaine du travail

Objectifs de l'étude

L'étude des dispositions favorables à la famille figurant dans les principales conventions collectives a pour toile de fond l'engagement pris par le gouvernement fédéral, de « rendre plus avantageuses pour les familles ses propres politiques [...] et celles des employeurs assujettis à la réglementation fédérale »[1]. Elle a pour objectif premier de déterminer dans quelle mesure il a été tenu compte de la conciliation des responsabilités professionnelles et familiales dans la négociation collective. Les renseignements recueillis devraient aider les employeurs, les syndicats, les spécialistes du domaine du travail et les chercheurs :

- à mieux comprendre les politiques et les pratiques propres à favoriser la conciliation travail-famille;
- à cerner certaines des pratiques les plus innovatrices;
- à déterminer si la mise en œuvre de ces pratiques est possible dans différents contextes;
- à cerner les nouvelles priorités en la matière.

Ce document s'adresse aussi à un public plus vaste. Ce dernier pourra y trouver de l'information sur les questions d'actualité en ce qui a trait aux politiques et pratiques favorables à la famille au Canada et leurs conséquences.

---

[1] Gouvernement du Canada, Discours du Trône, octobre 1999.

L'étude se divise en cinq chapitres qui traitent des sujets suivants : *1) aménagement du temps de travail; 2) congé de maternité et d'adoption et congé parental; 3) autres congés et vacances; 4) services de garde d'enfants; 5) avantages sociaux.* Chaque chapitre contient des exemples de libellés tirés des principales conventions collectives canadiennes ainsi qu'une analyse détaillée. Ces renseignements sont étayés par des graphiques statistiques qui illustrent certaines tendances dans la négociation collective au cours de la décennie allant de 1988 à 1998. Le cas échéant, une description et une analyse comparative des normes du travail dans les quatorze administrations du Canada sont aussi présentées afin de donner un aperçu du contexte législatif dans lequel différentes dispositions favorables à la famille ont été négociées.

Chapitre I

Ce chapitre met l'accent sur l'aménagement du temps de travail. Il se divise en cinq sections, dont chacune traite d'un sous-ensemble particulier de dispositions.

- La **première section** porte sur les heures supplémentaires et aborde deux questions fondamentales : le droit de refuser de faire des heures supplémentaires et la compensation de ces heures sous forme de congé plutôt qu'en espèces. Premièrement, certaines conventions collectives reconnaissent explicitement le droit de l'employé d'accepter ou de refuser de faire des heures supplémentaires. Toutefois, dans certains cas, une situation urgente, les nécessités du service ou l'exercice du pouvoir discrétionnaire de l'employeur limitent ce droit ou l'emportent sur celui-ci. Deuxièmement, bon nombre de conventions collectives prévoient des congés pour indemniser l'employé qui a fait des heures supplémentaires. Dans chaque cas, certaines restrictions peuvent s'appliquer.

- La **deuxième section** traite des horaires de travail et, notamment, d'une série de dispositions relatives aux périodes de repos minimales, au nombre maximal de jours de travail consécutifs, au travail le dimanche, aux jours de congé consécutifs, aux restrictions concernant le fractionnement des quarts de travail, à l'échange et au choix de quarts ainsi qu'aux modalités de travail spéciales pour les employés plus âgés et les employés ayant de longs états de service. Ces dispositions ont pour objet de protéger les employés contre le surmenage ainsi que d'assurer une certaine stabilité et la marge de manœuvre nécessaire pour garantir une approche plus saine et plus équilibrée dans la gestion du temps.

- Étroitement liée à la question des horaires de travail, la **troisième section** traite des dispositions relatives aux modalités de travail flexibles. Ces dernières englobent les horaires flexibles, la semaine de travail comprimée et les heures de travail annualisées. Bien que ces différentes modalités de travail n'ont habituellement pas d'effet sur le nombre total d'heures travaillées, elles donnent aux employés plus de maîtrise à l'égard de la répartition du temps consacré au travail et à d'autres activités, comme les soins aux enfants ou aux parents, l'exécution d'autres obligations liées à la famille, et les loisirs.

- Dans la **quatrième section**, il est question des dispositions permettant aux employés de réduire leur temps de travail, que ce soit grâce à un emploi à temps partiel, à des congés partiels, à la retraite progressive ou au partage d'emploi.

- La **cinquième et dernière section** explore les dispositions relatives au télétravail (lieu de travail flexible), en vertu desquelles les employés ont la possibilité d'exercer leurs fonctions à partir de leur domicile. Malgré les avantages que peut présenter une telle formule, peu nombreuses sont les conventions examinées qui prévoient cette modalité de travail assez nouvelle.

Chapitre II

Le chapitre II porte sur le congé de maternité, le congé parental et le congé d'adoption. Il traite aussi d'autres dispositions liées à la grossesse, par exemple celles qui ont trait à la santé et à la sécurité des femmes enceintes. Ce chapitre comprend trois sections, où l'on examine : a) le congé de maternité; b) le congé parental ainsi que les congés de paternité et d'adoption; c) les questions liées à la santé génésique.

- La **première section** contient un examen approfondi des dispositions relatives au congé de maternité que l'on retrouve dans les conventions collectives au Canada. Parmi les questions analysées, notons : les normes législatives; les mesures contre la discrimination; les conditions d'admissibilité et le préavis requis; les dates de début et de fin du congé; la durée du congé, y compris les possibilités de prolongation; les avantages sociaux des employées pendant leur congé; la protection de l'emploi et des avantages sociaux pendant et après le congé; le congé en cas d'interruption de grossesse.

- La **deuxième section** fait le point sur le congé parental et les congés de paternité et d'adoption. On y passe en revue les conditions d'admissibilité et les exigences relatives au préavis; les dates de début et de fin du congé; la durée du congé; le maintien et l'accumulation de l'ancienneté; l'accès aux prestations parentales telles que les prestations supplémentaires de chômage; et les différents types de congé de paternité.

- La **troisième et dernière section** jette un regard sur la sécurité, au travail, des mères et des nouveau-nés. On y traite des possibilités de réaffectation ou de retrait si le lieu de travail est jugé dangereux pour la santé de la mère ou du fœtus. Il y est question aussi des clauses qui portent sur des risques précis en milieu de travail pour les femmes enceintes, par exemple l'utilisation d'un terminal à écran de visualisation ou l'exposition à des maladies infectieuses.

Chapitre III

Dans le chapitre III, on examine plusieurs types de congés liés aux responsabilité familiales dans les conventions collectives. On y met en lumière certaines des formules établies d'un commun accord par les syndicats et les employeurs dans le but de rendre le milieu de travail plus productif et plus favorable à la famille. Ce chapitre se divise en quatre sections, portant respectivement sur a) les congés pour obligations familiales; b) les congés liés à de grands événements familiaux et personnels; c) les congés pour raisons personnelles; et, enfin, d) les congés annuels et les jours fériés.

- La **première section** porte sur le libellé des conventions, la durée des différents types de congé et les dispositions relatives aux congés pour obligations familiales. Les sujets abordés vont des congés généraux pour prodiguer des soins aux congés en raison de violence familiale. Dans cette section, on examine également les différentes restrictions concernant l'admissibilité et on précise s'il s'agit de congés payés ou non payés. Il y est aussi question de l'élargissement de la définition de « famille » et de « proche famille », par exemple en ce qui concerne les congés pour les rendez-vous des membres de la famille ou pour les soins aux personnes âgées.

- La **section deux** porte sur les grands événements dans la famille et la vie personnelle, c'est-à-dire ceux qui ont une incidence considérable, positive ou négative, sur la vie des employés et qui peuvent nécessiter des arrangements particuliers. Il est notamment question des congés suivants : congé pour comparution; congé pour la collation des grades ou la remise des diplômes; congé de mariage; congé de décès; congé religieux; congé en cas de réinstallation du conjoint; congé de déménagement.

- Le congé pour raisons personnelles est le sujet de la **section trois**. On y examine le congé général pour raisons personnelles ainsi que les congés de courte et de longue durée. Dans cette

section, on trouve aussi une analyse en profondeur des régimes de congé « prépayé » ou « avec salaire différé ».

- À la **section quatre** sont passés en revue certains aspects « favorables à la famille » des dispositions sur le congé annuel et les jours fériés. Il est question par exemple de la coordination du congé annuel avec celui du conjoint, du fractionnement des congés — particulièrement s'ils peuvent être pris par blocs d'une journée — , de la prolongation du congé annuel et du report des congés en cas de conflit. On parle également dans cette section des congés mobiles et d'un jour férié de l'Alberta, soit la « fête de la Famille ». L'analyse est centrée principalement sur les modalités de ces congés.

Chapitre IV

Le quatrième chapitre traite des dispositions relatives aux services de garde d'enfants. Il se divise en trois sections qui portent, respectivement, sur les garderies en milieu de travail, les subventions et le financement des services de garde, et les comités syndicaux-patronaux.

- Dans la **première section**, on présente et on analyse les dispositions des conventions qui ont trait aux garderies. Bien que rares, ces dispositions, qui sont très différentes de par leur libellé, donnent lieu en général à une vaste gamme d'arrangements, selon la convention.

- Les programmes d'aide financière pour les services de garde d'enfants, sous forme de caisses et de subventions aux employés, sont décrits dans la **deuxième section**.

- Dans la **troisième section**, il est question des comités syndicaux-patronaux qui s'occupent des services de garde. Un certain nombre de clauses montrent le rôle joué par ces comités, en tant que groupes de travail chargés d'analyser les besoins des employés dans ce domaine et de proposer des solutions. Mais ces comités peuvent aussi servir de forum consultatif ou de mécanisme structuré visant à établir des partenariats avec la communauté.

Chapitre V

Dans le cinquième et dernier chapitre de cette étude, on examine les avantages sociaux des employés. Cet examen porte uniquement sur les avantages qui sont offerts aux personnes à charge ou qui ont un effet direct sur les membres de la famille. La portée de la protection (personnes visées, circonstances) ainsi qu'un certain nombre de clauses innovatrices ayant trait aux programmes d'aide et aux avantages non médicaux sont analysées.

- La **première section** traite des différentes circonstances dans lesquelles l'employé ou les personnes à sa charge peuvent être admissibles. Elle porte aussi sur la définition de « personne à charge », la protection accordée aux partenaires de même sexe, les prestations au survivant et aux personnes à charge, la protection en cas de divorce ou de séparation et la protection des retraités. Il peut également y avoir des cas particuliers où l'employé et les personnes à sa charge sont admissibles aux avantages, par exemple celui des employés à temps partiel chefs de famille monoparentale ou des femmes ayant recours à une maison de refuge. Cette section présente le libellé des conventions et ce qu'il signifie pour les employés.

- La **deuxième section** porte sur d'autres avantages non médicaux offerts aux employés et aux personnes à leur charge. Il s'agit par exemple de ce qui suit : aide au déménagement et à la réinstallation; aide au déménagement final; services juridiques; bourses et paiement des frais de scolarité; rabais consentis aux membres de la famille de l'employé; accès à un téléphone.

- La **troisième section** passe en revue un certain nombre de programmes d'aide visant les employés et les personnes à leur charge. On y analyse plusieurs services, comme le counselling, les services paramédicaux, l'accès aux services de soins infirmiers et au transport médical ainsi que les programmes pour toxicomanes et les programmes d'aide pour les employés et leur famille.

Constatations

À partir des constatations faites, un certain nombre d'observations peuvent être formulées.

- Il existe actuellement dans les principales conventions collectives au Canada une grande variété de dispositions qui favorisent la conciliation travail-famille.

- Ces dispositions peuvent être avantageuses à la fois pour les employés et pour les employeurs. Toutefois, elles peuvent présenter certains inconvénients dont toutes les parties doivent tenir compte et sur lesquels ils doivent se pencher avant que des politiques bien précises puissent être adoptées et mises en œuvre. Certaines formules peuvent ne pas répondre aux besoins de tous les employés. Elles peuvent ne pas correspondre non plus aux préoccupations plus générales des syndicats ou des employeurs. En outre, les industries et les secteurs n'ont pas tous la même capacité de mettre en œuvre certaines politiques favorables à la famille. En d'autres termes, toutes les dispositions favorables à la famille ne sont pas nécessairement réalisables ni pratiques dans tous les contextes.

- Les dispositions examinées ici constituent souvent un compromis entre les intérêts et les objectifs des syndicats et ceux des employeurs, qui a été obtenu dans le cadre de la négociation collective. Dans la plupart des cas, elles reflètent, d'une part, la volonté des employés d'améliorer leur qualité de vie grâce à un équilibre entre leurs obligations professionnelles et leurs obligations familiales et, d'autre part, la volonté de l'employeur d'améliorer la productivité, la qualité, la satisfaction du client ainsi que la rentabilité de son entreprise.

- Certaines dispositions favorables à la famille prévoient des arrangements parfois complexes; il faut par conséquent que toutes les parties en cause en connaissent les multiples conséquences.

- Il arrive parfois que les clauses des conventions collectives énoncent seulement les grands principes et des lignes directrices en ce qui concerne les modalités de travail particulières en milieu de travail. Il revient alors aux parties de définir les détails — habituellement par l'entremise d'un comité syndical-patronal — en dehors du processus de la négociation collective.

- Même si le libellé des conventions collectives s'inspire en général des normes du travail, les employeurs et les syndicats disposent d'une marge de manœuvre considérable qui leur permet d'innover, en offrant des modalités de travail et des avantages dont il n'est pas question dans la législation. Il semble souvent que les parties à la négociation reconnaissent la nécessité d'aller plus loin que la législation. C'est la preuve que la négociation collective joue encore un rôle important dans l'adoption de pratiques favorables à la famille en milieu de travail.

- Bien qu'elles soient toutes liées au travail et à la famille, les modalités de travail analysées dans la présente étude peuvent avoir une incidence différente sur les employés, selon l'étape à laquelle ils sont rendus dans leur vie, et peuvent même être délibérément axées sur des groupes particuliers de travailleurs, par exemple les femmes enceintes et les parents ayant de jeunes enfants. Néanmoins, une disposition favorable à la famille ne doit pas nécessairement viser à satisfaire uniquement les besoins des employés plus jeunes. En effet, les travailleurs d'âge moyen et les travailleurs âgés peuvent également profiter des politiques et pratiques conçues pour favoriser la conciliation des obligations professionnelles et

familiales; c'est le cas notamment des modalités de travail flexibles, du soutien pour les soins aux personnes âgées et du congé de préretraite.

- Plusieurs clauses destinées à aider les employés ayant des responsabilités familiales peuvent aussi profiter à d'autres travailleurs, en leur permettant de mieux concilier travail et vie personnelle. C'est le cas notamment des horaires flexibles et des congés pour raisons personnelles. Ainsi, les intérêts des employés qui ont des obligations familiales et de ceux qui n'en n'ont pas ne sont pas toujours opposés : ils peuvent même converger. Il ne faut donc pas croire que les tentatives des syndicats et des employeurs pour améliorer les conditions de travail des employés ayant des responsabilités familiales sont un jeu à somme nulle, où les gains réalisés pour ce groupe se feraient aux dépens des autres.

Introduction

La conciliation travail-famille est une question qui prend de plus en plus d'importance dans le domaine de la gestion des ressources humaines; elle fait l'objet de nombreuses recherches ainsi que de plusieurs articles parus dans les médias au Canada, aux États-Unis et dans d'autres pays industrialisés. En général, l'analyse a surtout porté sur les effets néfastes du stress occasionné par la conjugaison des responsabilités professionnelles et des responsabilités familiales ainsi que les répercussions sur les travailleurs et sur leurs employeurs[1].

Les transformations qui ont marqué le monde du travail et les structures familiales, les changements technologiques rapides, les exigences de plus en plus grandes en milieu de travail et l'évolution des relations d'emploi — les emplois atypiques plus précaires prenant de l'ampleur — ont contribué à l'augmentation du stress chez bon nombre de travailleurs, qui trouvent plus difficile de concilier leurs responsabilités au travail et à la maison. C'est ce qui ressort, par exemple, d'une enquête menée en 1999 par le Conference Board du Canada auprès des travailleurs canadiens, à propos de l'équilibre travail-vie personnelle. En effet, cette enquête a révélé que 46,2 p. 100 des travailleurs interrogés (52 p. 100 des travailleuses), trouvaient moyennement difficile ou très difficile de concilier leur vie professionnelle et leur vie personnelle, ce qui représente une hausse par rapport au taux de 26,7 p. 100 enregistré dix ans plus tôt[2]. Or, le stress que cela entraîne peut avoir un effet sur la santé, le bien-être et la production des travailleurs.

Dans le but de s'attaquer aux différents problèmes liés au conflit entre les responsabilités professionnelles et les responsabilités familiales, des politiques et des pratiques favorables à la famille ont été élaborées et mises en œuvre dans divers lieux de travail. Il est intéressant de noter que ce genre de mesures peut servir à la fois les intérêts des employeurs et ceux des employés. Du point de vue de l'employeur, les avantages potentiels sont les suivants : capacité accrue d'attirer et de conserver des employés compétents; accroissement de la productivité, de l'efficience et de la qualité des produits; diminution du roulement du personnel, de l'absentéisme et des retards; amélioration de la santé, du moral, de l'engagement et de la loyauté des employés; rentabilisation accrue de la formation; amélioration de la réputation de l'organisation, ce qui peut lui conférer un avantage concurrentiel.

---

[1] Pour un examen des principales études, voir : Centre de statistiques internationales du Conseil canadien de développement social, *Travail, famille et collectivité : questions clés et orientations pour la recherche à venir*, avril 1999.

[2] Judith L. McBride-King et Kimberley Bachman, *Solutions pour les travailleurs écrasés par le stress*, Conference Board du Canada, août 1999.

Les employés ayant des responsabilités familiales peuvent eux aussi profiter directement de telles mesures. En effet, les arrangements conçus pour les aider à concilier leurs obligations professionnelles et familiales contribuent à réduire le stress et l'anxiété, à rehausser la satisfaction au travail, à améliorer la vie familiale et la vie personnelle, à accroître la capacité de conserver un emploi de progresser dans leur carrière ainsi qu'à augmenter le sentiment de sécurité.

Objectifs de l'étude

Cette étude a pour toile de fond l'engagement pris par le gouvernement fédéral, de *« rendre plus avantageuses pour les familles ses propres politiques [...] et celles des employeurs assujettis à la réglementation fédérale »*[1]. Elle vise avant tout à déterminer dans quelle mesure il a été tenu compte de la conciliation des responsabilités professionnelles et familiales dans la négociation collective. On y recense et analyse les dispositions favorables à la famille contenues dans les principales conventions au Canada, en préconisant une évaluation critique du libellé, de la portée et de l'application des différentes clauses.

Les renseignements recueillis grâce à cette étude devraient aider les employeurs, les syndicats, les spécialistes du domaine du travail et les chercheurs à mieux comprendre les politiques et les pratiques propres à favoriser la conciliation travail-famille; à cerner certaines des pratiques les plus innovatrices; à déterminer si la mise en œuvre de ces pratiques est possible dans différents contextes; enfin, à cerner les nouvelles priorités à ce chapitre dans le domaine de la négociation. Ce document s'adresse aussi à un public plus vaste, qui pourra y trouver de l'information sur les questions d'actualité en ce qui a trait aux politiques et pratiques favorables à la famille au Canada et leurs conséquences.

Qu'est-ce qu'on entend par « dispositions favorables à la famille »?

Aux fins de la présente étude, les dispositions favorables à la famille sont des clauses de conventions collectives qui offrent aux employés des modalités de travail — horaires de travail, congés ou autres mécanismes de soutien — qui peuvent les aider à concilier leurs responsabilités professionnelles et familiales.

Comment doit-on comprendre la notion de famille? Selon l'Institut Vanier de la famille :

> *La famille se définit comme toute association de deux personnes ou plus liées entre elles par les liens de consentement mutuel, de la naissance ou par l'adoption et qui, ensemble, assument la responsabilité de diverses combinaisons de certains des éléments suivants :*
>
> - *entretien matériel et soins des membres du groupe;*
> - *l'ajout de nouveaux membres par le biais de la procréation ou de l'adoption;*
> - *la socialisation des enfants;*
> - *le contrôle social des membres;*
> - *la production, la consommation et la distribution de biens et de services;*
> - *la satisfaction des besoins affectifs*[2].

Cette définition fait ressortir la grande diversité des unités familiales et des rapports qui unissent les membres de la famille. Le modèle de la famille nucléaire « traditionnelle », où le père est le gagne-pain et la mère reste au foyer, s'applique maintenant à une minorité de ménages. Au cours des dernières décennies, les structures familiales ont

[1] Gouvernement du Canada, *Discours du Trône*, octobre 1999.

[2] Institut Vanier de la famille, *FAQ sur les familles canadiennes*, http://www.vifamily.ca/ivf/faqs/faq.htm.

évolué en fonction de diverses tendances démographiques : augmentation de la proportion de couples à double revenu et des familles monoparentales, tendance qu'accentue ou reflète, selon le cas, la hausse du taux d'activité des femmes de tous âges; diminution du taux de natalité; vieillissement de la population. Plus de travailleurs, et particulièrement de femmes, doivent s'occuper d'autres membres de leur famille.

Les responsabilités familiales ne se limitent pas à l'éducation des enfants. En effet, elles englobent notamment les soins donnés aux conjoints ou partenaires, à des parents âgés et à des proches ayant un handicap. De plus, nombre de travailleurs, en particulier ceux qui appartiennent à la génération « intermédiaire », doivent s'occuper en même temps de leurs enfants et de parents âgés, apportant ainsi un soutien à divers membres de la famille ayant des besoins différents.

Pourquoi analyser les conventions collectives?

Nombreuses sont les raisons qui motivent l'analyse des dispositions figurant dans les conventions collectives. Premièrement, la négociation collective reste un des principaux moyens de réglementer les relations industrielles au Canada. Cela est clair quand on constate que près du tiers des travailleurs canadiens sont syndiqués et que leurs conditions de travail sont, dans une large mesure, régies par les conventions collectives. Deuxièmement, il faut se rappeler que, à travers l'histoire, les employeurs dont les entreprises ne sont pas syndiquées ont souvent calqué leurs politiques en matière de ressources humaines sur les dispositions des conventions collectives. De même, la législation fédérale et provinciale touchant les normes du travail ainsi que la santé et la sécurité au travail s'est inspirée dans de nombreux cas des pratiques établies dans le cadre de la négociation collective. Troisièmement, bien que les dispositions figurant dans les conventions sont, habituellement, le fruit d'un compromis — et doivent par conséquent être interprétées avec prudence — elles dénotent cependant certaines priorités patronales et syndicales en ce qui concerne les conditions de travail des employés en général, et la conciliation travail-famille en particulier. Enfin, la comparaison des conventions collectives de différents secteurs et de différentes catégories d'emplois permet de cerner les besoins précis dans divers contextes (c.-à-d. différentes professions, différents secteurs d'activité, etc.). Bref, l'analyse des conventions collectives est une importante source de renseignements.

Méthodologie

Cette étude s'appuie sur les clauses figurant dans les *principales conventions collectives au Canada*, c'est-à-dire celles qui visent plus de 200 employés dans les secteurs de compétence fédérale, ou plus de 500 employés dans les secteurs relevant de la compétence des provinces. Les dispositions pertinentes ont été relevées et les données statistiques regroupées au moyen de la base de données du *Système d'extraction de renseignements sur les conventions collectives (SERCC)*, de la Direction de l'information sur les milieux de travail (DIMT), ainsi que de la *Négothèque*, un système de diffusion électronique qui contient des sommaires de contrats ainsi que le texte intégral de certaines conventions collectives. On a également analysé un vaste échantillon tiré des quelque 1 100 conventions principales qui se trouvent à la bibliothèque de la DIMT. En tout, plus de quatre cents conventions ont été recensées et examinées; bon nombre d'entre elles sont citées dans les chapitres qui suivent et sont mentionnées dans la liste des sources consultées, à la fin du document. Chaque entente citée est identifiée par un nombre entre parenthèses, qui a trait au code de classification employé à la Bibliothèque de conventions collectives du Programme du travail.

Observations sur la portée de l'étude

Il faut tenir compte de certaines limites inhérentes quant à la portée de cette étude.

- Seules ont été examinées les dispositions des principales conventions collectives : sont donc exclues les conventions et pratiques officieuses, les politiques des employeurs qui n'ont pas fait l'objet de négociations collectives et les conventions des petites unités de négociation. Cela signifie également qu'aucune entrevue ou recherches additionnelles dans d'autres sources n'ont été effectuées dans le cadre de ce projet.

- Comme les travailleurs syndiqués sont en général davantage concentrés dans certains secteurs de l'économie, les conventions collectives du secteur public, du secteur des transports et du secteur manufacturier sont surreprésentées par rapport à leur importance du point de vue de l'emploi. Pour compenser, des efforts spéciaux ont été entrepris afin d'examiner des conventions des autres secteurs.

- Même si presque toutes les dispositions d'une convention collective peuvent avoir des répercussions sur la conciliation travail-famille, l'étude s'est limitée aux dispositions qui sont directement liées à l'harmonisation des responsabilités professionnelles et familiales, selon les critères établis dans la documentation sur le sujet. Cela signifie que les clauses relatives aux salaires, à la sécurité d'emploi et au changement technologique, même si elles sont de toute évidence essentielles au bien-être économique des familles, ont été laissées de côté. Tel a aussi été le cas d'autres dispositions, ayant trait par exemple aux congés d'étude et aux congés sabbatiques, qui peuvent faciliter la conciliation du travail et de la vie personnelle des travailleurs, mais qui ne sont pas nécessairement liées directement à la famille.

- L'étude contient de nombreux exemples de libellés qui illustrent des modalités de travail communes et d'autres plus innovatrices. Toutefois, ces exemples ne constituent pas une liste exhaustive. Les dispositions recensées dans la recherche n'ont pas toutes été reproduites, car le document aurait alors été beaucoup trop volumineux. Une sélection a été faite afin de faire ressortir différents éléments ou de mettre en opposition différents libellés. Évidemment, des recherches et une analyse plus poussées pourraient sans doute mettre en lumière d'autres dispositions intéressantes.

- Les conventions collectives analysées sont celles qui se trouvent actuellement à la bibliothèque de la DIMT. Des efforts ont été faits pour consulter les conventions les plus récentes; cependant, dans certains cas, de nouveaux contrats de travail qui n'étaient pas disponibles en version papier ou électronique au moment où la recherche a été effectuée peuvent les avoir remplacées. Seules les conventions en vigueur à partir de janvier 1998 ont été analysées.

- Bien que des données quantitatives aient été incluses, le cas échéant, l'étude porte principalement sur des données qualitatives, dont la source première est le texte des principales conventions collectives.

Contexte législatif

Il arrive souvent que les dispositions des conventions collectives reflètent les exigences établies dans la législation sur les normes d'emploi (ou les normes du travail)[1] ou qu'elles s'en inspirent. Il faut donc tenir compte du contexte législatif si on veut examiner et évaluer la portée des clauses des conventions.

Un élément qui vient compliquer la situation dans le contexte canadien est le fait que la compétence en matière de travail est partagée entre les administrations fédérale et provinciales. Le gouvernement fédéral, en vertu du *Code canadien du travail*, réglemente un certain nombre de secteurs,

[1] Bien qu'elles soient en dehors de la portée de la présente étude, les lois régissant les relations de travail peuvent, elles aussi, avoir une incidence considérable, quoique indirecte, sur les dispositions des conventions collectives, en ce sens qu'elles ont une incidence sur le pouvoir de négociation relatif des parties.

dont les télécommunications, le transport interprovincial et international — camionnage, chemins de fer, transport aérien, débardage — les banques, les mines d'uranium et les sociétés d'État, sans compter la fonction publique fédérale[1]. Moins d'un travailleur canadien sur dix relève de la compétence fédérale. Les gouvernements des dix provinces et des trois territoires voient à l'application de la législation du travail pour les autres employés dans leur administration respective. Cela signifie qu'il existe 14 codes du travail différents au Canada, chacun ayant ses particularités et reflétant les réalités économiques et socio-politiques régionales, ainsi que le bagage idéologique des gouvernements actuels et des gouvernements précédents.

S'il y a lieu, une description ainsi qu'une analyse comparative des dispositions législatives pertinentes figurent dans les différentes sous-sections de l'étude. L'objectif est de donner au lecteur un aperçu du contexte dans lequel les conventions collectives ont été négociées, plutôt que de fournir une analyse juridique complète et détaillée. Les personnes désirant en savoir davantage sur le droit du travail au Canada peuvent consulter les documents préparés par le personnel du groupe *Analyse de la législation du travail* qui sont affichés dans le site Web du Programme du travail[2].

Structure de l'étude

L'étude se divise en cinq chapitres qui traitent des sujets suivants : *1) aménagement du temps de travail; 2) congé de maternité et d'adoption et congé parental; 3) autres congés et vacances; 4) services de garde d'enfants; 5) avantages sociaux.* Chaque chapitre contient des exemples de libellés tirés des principales conventions collectives au Canada ainsi qu'une analyse détaillée. Ces renseignements sont étayés par des graphiques statistiques qui illustrent certaines tendances dans la négociation collective au cours de la décennie allant de 1988 à 1998.

On peut lire l'étude au complet, mais aussi l'utiliser comme ouvrage de référence. Les chapitres et sous-sections peuvent être consultés à part. Des efforts ont été déployés pour que tous les renseignements pertinents — données statistiques, contexte législatif et clauses — pour chaque catégorie de dispositions soient regroupés.

Ceux et celles qui désirent en savoir davantage sur les dispositions des conventions collectives au Canada peuvent aussi consulter d'autres sources, comme le document intitulé *Contract Clauses: Collective Agreement Language in Canada*, de Jeffrey Sack et Ethan Poskanzer, ainsi que le *Lancaster's Collective Agreement Reporter*. Les personnes qui ne connaissent pas la terminologie anglaise utilisée dans les conventions peuvent trouver des renseignements utiles dans l'ouvrage intitulé *Words and Phrases: A Dictionary of Collective Agreement Language*, de Sack Goldblatt Mitchell[3].

---

[1] Il est à noter que seule la partie II du *Code canadien du travail* (Santé et sécurité au travail) s'applique aux fonctionnaires fédéraux.

[2] Les renseignements sur les lois du travail au Canada se trouvent dans le site Web à l'adresse suivante : http://10.54.107.30/doc/spp-psp/fra/index.cfm#clli_rltc

[3] Jeffrey Sack et Ethan Poskanzer, *Contract clauses: Collective Agreement Language in Canada*, 3e édition, Toronto, Lancaster House, c1996; *Lancaster's Collective Agreement Reporter*, Toronto, Lancaster House, 1995- (dix numéros par année); Sack Goldblatt Mitchell, *Words and Phrases: A dictionary of Collective Agreement Language*, Toronto, Lancaster House, 1993.

Aménagement du temps de travail

L'aménagement du temps de travail est un des éléments clés qui entrent en ligne de compte pour assurer l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle ou familiale. Il est important non seulement pour les travailleurs qui veulent consacrer plus de temps de qualité à leurs familles et à leurs amis, mais aussi, de plus en plus, pour les gestionnaires. En effet, les horaires de travail peuvent avoir un effet sur la productivité, la qualité, la satisfaction du client et la satisfaction des employés au travail et, par conséquent, sur le recrutement et le roulement du personnel.

Des recherches effectuées dans ce domaine ont révélé que le stress au travail est lié à la fois au nombre réel d'heures travaillées et à la façon que ces heures sont réparties[1]. En plus de présenter un risque pour la santé, les longues heures de travail ont un effet négatif sur la vie familiale et personnelle du travailleur en réduisant le nombre d'heures à sa disposition. Toutefois, même une semaine de travail relativement courte peut engendrer des conflits entre le travail et la vie familiale, si l'horaire de l'employé couvre des heures ou des journées qui le placent en marge de la vie sociale (p. ex. quarts de nuit, travail le dimanche). C'est ce qui peut arriver aussi lorsque l'horaire des quarts de travail varie constamment sans préavis suffisant ou si le manque de souplesse de l'horaire empêche l'employé de remplir ses obligations familiales.

Il peut être extrêmement difficile pour le travailleur de concilier les exigences professionnelles et familiales. Néanmoins, des politiques et des pratiques appropriées en milieu de travail, y compris celles qui sont établies par le syndicat et l'employeur dans le cadre de la négociation collective, peuvent contribuer à alléger une partie de ce fardeau.

Le présent chapitre se divise en cinq grandes sections, chacune portant sur une série de dispositions de conventions collectives qui concernent la question du temps de travail[2] :

a) les dispositions relatives aux **heures supplémentaires**, et plus particulièrement au droit de refuser de fournir de telles heures et au droit d'obtenir une compensation sous forme de congé;

---

[1] Centre de statistiques internationales du Conseil canadien de développement social, *Travail, famille et collectivité : questions clés et orientations pour la recherche à venir*, Programme du travail, DRHC, avril 1999; Duxbury, L., Higgins, C., Lee, C. et Mills, S. « Examen des résultats obtenus au niveau individuel et de l'organisation », *Optimum : la revue de gestion du secteur public*, vol. 23, no 2, 1992, p. 52-67.

[2] Il est à remarquer qu'on abordera la question des congés pour obligations familiales et du congé annuel dans les chapitres suivants.

b) les dispositions relatives à l'établissement des **horaires de travail**; sont regroupées ici diverses clauses allant de la durée minimale des périodes de repos aux avis de changement, en passant par l'échange et le choix de quarts de travail;

c) les dispositions portant sur une question connexe à l'établissement des horaires de travail, c'est-à-dire les **modalités de travail flexibles**, notamment l'horaire flexible, la semaine de travail comprimée et les heures annualisées;

d) les dispositions permettant aux employés de **réduire la durée de leur travail**, que ce soit par le travail à temps partiel, les congés partiels, la retraite graduelle ou le partage d'emploi;

e) les dispositions relatives au **télétravail** (ou lieu de travail flexible), qui offrent à l'employé la possibilité de travailler à domicile.

Même si elles n'ont pas nécessairement été négociées dans le but précis de favoriser l'harmonisation des responsabilités professionnelles et familiales, la plupart de ces dispositions tendent, en pratique, à être favorables à la famille. Néanmoins, certaines des dispositions contractuelles données à titre d'exemple peuvent viser d'autres objectifs, qu'il s'agisse d'accroître la productivité et la souplesse opérationnelle, d'améliorer la santé des employés ou de renforcer la protection des emplois (en réduisant le nombre de licenciements), pour n'en nommer que quelques-uns.

A. Heures Supplémentaires

L'obligation de faire des heures supplémentaires peut rendre difficile la conciliation des responsabilités familiales et professionnelles et avoir un effet néfaste sur la santé des travailleurs. Bien que certains travailleurs aiment avoir la possibilité de faire des heures supplémentaires pour accroître leur revenu, d'autres préféreraient être libres d'accepter ou de

Bloc 1.1

Le droit de refuser de faire des heures supplémentaires dans la législation du travail[1]

La législation sur les normes du travail de la plupart des administrations du Canada n'accorde pas aux employés le droit explicite de refuser de faire des heures supplémentaires. Toutefois, il existe certaines exceptions.

Le *Code des normes d'emploi* du Manitoba stipule que les droits de gestion d'un employeur ne comprennent pas le droit implicite d'exiger d'un employé qu'il effectue des heures supplémentaires, sauf dans une situation d'urgence. Les employés peuvent refuser de faire des heures supplémentaires au-delà d'une limite préétablie en Ontario — soit 8 heures par jour où 48 heures par semaine[2] — et en Saskatchewan (44 heures par semaine). Au Yukon, l'employé peut refuser de faire des heures supplémentaires pour un " motif valable ". Il doit informer son employeur par écrit du motif de son refus.

[1] Renseignements fournis par Analyse de la législation du travail, Programme du travail (DRHC).

[2] Ce chiffre correspond au nombre maximal d'heures de travail en Ontario. Cette limite peut toutefois être dépassée, jusqu'à concurrence de 100 heures par année en vertu d'un permis du directeur des normes d'emploi.

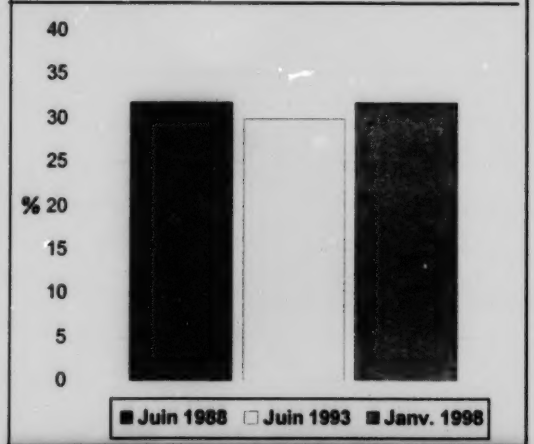
refuser ces heures. D'autres encore préfèrent être dédommagés pour les heures supplémentaires sous forme de congé compensatoire.

Droit de refuser : heures supplémentaires facultatives

Le graphique ci-après indique le pourcentage (%) des grandes conventions collectives qui contiennent des dispositions permettant aux employés de refuser de faire des heures supplémentaires. Il est à remarquer que ce droit peut aller du droit absolu de refuser au droit de refuser dans certaines circonstances (ces dernières ne sont cependant pas définies dans les données recueillis). Le graphique représente une combinaison de ces deux possibilités. On constate qu'en 1988, 31,7 p. 100 de toutes les grandes conventions collectives contenaient des dispositions accordant aux employés le droit de refuser les heures supplémentaires; ces pourcentages étaient de 30 p. 100 en 1993 et de 31,8 p. 100 en 1998. Bien que la fréquence de ces dispositions soit restée assez stable dans l'ensemble, on a observé une augmentation graduelle du pourcentage de conventions prévoyant le *droit absolu* de refuser de faire des heures supplémentaires, pourcentage qui est passé de 7,7 p. 100 en 1988 à 10,3 p. 100 en 1998.

Figure 1.1: *HEURES SUPPLÉMENTAIRES — DROIT DE REFUSER*

Pourcentage de grandes conventions collectives prévoyant le droit de refuser de faire des heures supplémentaires



Source: DRHC-Programme du Travail (Direction de l'information sur les milieux de travail), base de données SERCC

Les exemples qui suivent montrent clairement que les heures supplémentaires sont effectuées volontairement.

(04336) *Toutes les heures supplémentaires sont effectuées volontairement et doivent être autorisées au préalable par l'entreprise.* [Traduction]

(04197) *Toutes les heures supplémentaires sont effectuées volontairement et les employés qui demandent un congé au moment où des heures supplémentaires sont prévues ne seront pas pénalisés et ne perdront pas d'ancienneté.* [Traduction]

(01000) *Aucun employé visé par la présente convention qui refuse de faire des heures supplémentaires ne sera pénalisé, qu'il s'agisse d'un refus individuel ou collectif.* [Traduction]

(00292) *La direction s'engage à limiter le plus possible les heures supplémentaires. Il est aussi convenu que ces heures seront facultatives et qu'aucun employé ne sera obligé de faire des heures supplémentaires ni ne fera l'objet de discrimination en cas de refus.* [Traduction]

(00193) *Les heures supplémentaires (...) seront effectuées sur une base volontaire, c.-à-d. que l'employé ne sera pas obligé d'en faire à moins d'avoir accepté.* [Traduction]

Les dispositions qui indiquent explicitement que les heures supplémentaires sont facultatives et doivent être attribuées selon l'ancienneté sont fréquentes dans les conventions collectives. Ces heures sont d'abord offertes aux employés ayant le plus

d'ancienneté et ensuite, si nécessaire, selon un ordre descendant. Dans ce dernier cas, le caractère « facultatif » est plutôt limité :

(02092) *S'il n'y a pas assez d'employés volontaires tel que défini dans les étapes ci-dessus mentionnées, les employés ayant le moins d'ancienneté parmi ceux auxquels incombe ce travail seront assignés au temps supplémentaire.*

(01202) *(...) la Compagnie procède alors sur une base volontaire parmi les employés réguliers du service en donnant priorité à ceux qui ont le plus d'ancienneté. Toutefois, si après avoir procédé sur une base volontaire, il est impossible d'obtenir la main-d'œuvre nécessaire, la Compagnie peut exiger que les employés de l'expédition se présentent au travail en commençant par celui qui a le moins d'ancienneté et capable de faire le travail.*

(10252) *Si l'entreprise a besoin qu'un employé fasse 8 heures supplémentaires au cours d'une semaine ou 16 heures sur une période désignée de quatre semaines, elle doit, selon les exigences de l'emploi, assigner les heures supplémentaires comme suit :*

a) demander des volontaires,

b) désigner des employés temporaires à cette fin,

c) désigner des employés permanents, selon l'ordre inverse de l'ancienneté.

S'il faut, de façon urgente, rétablir le service (...) ou si d'autres circonstances présentent un risque pour les clients ou le public, l'entreprise peut obliger un employé à faire plus de 8 heures supplémentaires au cours d'une semaine. Elle donnera la priorité à l'employé ayant le plus d'ancienneté qui se porte volontaire (...) S'il n'y a pas de volontaires, l'entreprise désigne l'employé qui a le moins d'ancienneté. [Traduction]

Dans certains cas, l'urgence de la situation ou les nécessités du service l'emportent sur le droit de refuser de faire des heures supplémentaires :

(09054) *Toutes les heures supplémentaires sont effectuées sur une base volontaire, sauf s'il s'agit d'un travail urgent (défini comme tel par l'entreprise dans des limites raisonnables) ou de situations où aucun remplaçant qualifié n'est disponible. Dans de tels cas, le ou les employés doivent rester au travail.* [Traduction]

(00163) *Les heures supplémentaires sont effectuées sur une base volontaire, sauf lorsqu'il s'agit de travail en situation d'urgence.* [Traduction]

(10298) *Les heures supplémentaires prévues ou continues, mais non urgentes, sont effectuées sur une base volontaire, sauf pour ce qui est des cas indiqués. On tiendra dûment compte de la répartition équitable des heures supplémentaires, en fonction des compétences du personnel disponible. On tiendra compte des circonstances atténuantes pour exempter un employé de l'obligation de faire des heures supplémentaires.* [Traduction]

Contrairement aux exemples précédents, certaines conventions collectives énoncent clairement le droit de l'employeur d'exiger des heures supplémentaires et l'obligation de l'employé de répondre à cette demande :

(02889) *L'entreprise peut offrir et demander un nombre raisonnable d'heures supplémentaires et l'employé est tenu de faire ces heures supplémentaires à moins d'en être exempté par son superviseur. L'entreprise tentera de donner un préavis aux employés désignés pour effectuer des heures supplémentaires.*

L'entreprise répartira les heures supplémentaires de façon équitable et affichera chaque semaine au babillard un bilan des heures supplémentaires travaillées. Les employés ont le droit de refuser de faire

Bloc 1.2

Le droit à un congé plutôt qu'à un paiement en espèces pour les heures supplémentaires dans la législation du travail[1]

La législation des normes du travail en Alberta, en Colombie-Britannique, au Manitoba, au Québec et au Yukon prévoit l'indemnisation des heures supplémentaires sous forme de congé plutôt qu'en espèces, à condition qu'une entente ait été conclue par les employés et les employeurs. En Colombie-Britannique, par exemple, les employés peuvent, avec l'accord de leur employeur, accumuler leurs heures supplémentaires dans une banque de congés. Ils peuvent par la suite demander en tout temps d'être payé pour la totalité ou une partie des heures supplémentaires ou prendre l'équivalent en congé payé.

Il est à remarquer, toutefois, qu'il n'est interdit nulle part de compenser les heures supplémentaires par un congé.

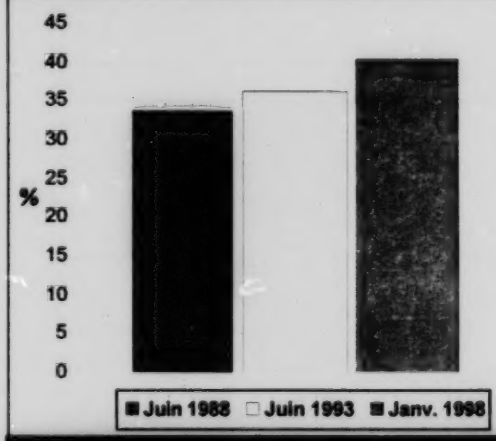
des heures supplémentaires, mais dans ce cas, les heures sont quand même inscrites dans le dossier de l'employé comme des heures supplémentaires qui lui avaient été proposées selon le calendrier accepté par le comité de l'atelier syndical et la direction. [Traduction]

Congé compensatoire au lieu de la rémunération des heures supplémentaires

Bon nombre de travailleurs préfèrent accroître leur revenu grâce aux heures supplémentaires rémunérées à taux majoré, mais d'autres optent plutôt pour un congé compensatoire (ou pour une combinaison des deux), ce qui leur permet de consacrer plus de temps à des activités personnelles ou familiales. De fait, cette pratique garantit à l'employé (et à l'employeur) une certaine souplesse, en lui donnant la possibilité de faire plus d'heures pendant les périodes de pointe et de prendre congé pendant les périodes de l'année où il y a un ralentissement des activités.

Figure 1.2 *HEURES SUPPLÉMENTAIRES — CONGÉ COMPENSATOIRE*

Pourcentage de grandes conventions collectives prévoyant des congés compensatoires



Source : DRHC-Programme du Travail (Direction de l'information sur les milieux de travail), base de données SERCC

Le graphique ci-après illustre le pourcentage (%) de grandes conventions qui contiennent des dispositions prévoyant le dédommagement sous

[1] Renseignements fournis par Analyse de la législation du travail, Programme du travail (DRHC).

forme de congé plutôt que de rémunération pour les heures supplémentaires. On constate qu'en 1988, 33,6 p. 100 de l'ensemble des principales conventions comportaient de telles clauses; ces pourcentages étaient de 36,3 p. 100 en 1993 et de 40,5 p. 100 en 1998. De toute évidence, les dispositions relatives au congé compensatoire ont pris de l'importance au cours des dix dernières années.

Les dispositions recensées ci-après, qui offrent aux travailleurs la possibilité d'obtenir un congé compensatoire pour les heures supplémentaires effectuées, se retrouvent dans tous les secteurs d'activité, sauf celui de la construction.

Dans certains cas, aucune limite n'est fixée quant au nombre d'heures qui peuvent ainsi être converties :

(11865) *Les employés peuvent choisir d'accumuler ces heures et de prendre des congés payés plutôt que de toucher une indemnité d'heures supplémentaires (...).*

(04800) *L'employé peut, avec l'approbation de la Société, opter pour un congé compensatoire plutôt que pour la rémunération des heures supplémentaires, congé qui sera pris à la convenance des deux parties (...). Le congé sera établi en fonction du taux des heures supplémentaires.* [Traduction]

(04129) *Aucune limite n'est imposée quant au nombre d'heures qui peuvent être accumulées. Le congé compensatoire demandé par l'employé doit être pris à un moment fixé de concert avec le superviseur, sous réserve des nécessités du service. L'employeur ne refusera pas le congé demandé sans motif valable.* [Traduction]

Dans d'autres cas, une limite est fixée :

(00404) *Les employés peuvent accumuler leurs heures supplémentaires pour obtenir jusqu'à deux semaines de congé au cours d'une année civile.* [Traduction]

(04597) *Les employés permanents qui font des heures supplémentaires peuvent transférer dans une banque de congés jusqu'à 100 p. 100 des heures supplémentaires travaillées. Ces heures peuvent être prises sous forme de congé compensatoire à la condition que le nombre total d'heures transférées dans la banque pendant une année civile ne dépasse pas 37,5. Tout congé compensatoire sera sujet aux nécessités du service au département et ne sera pas refusé sans raison valable.* [Traduction]

(00323) *Un maximum, équivalant à la valeur en dollars de 160 heures à taux normal, sera fixé quant au nombre d'heures pouvant être accumulées. Une fois ce maximum atteint, le reste des congés sera rémunéré en espèces.* [Traduction]

(09619) *À la demande de l'employé, la compagnie peut lui accorder un congé compensatoire calculé selon un taux de 1 ½ heure par heure supplémentaire au lieu de lui verser une rémunération en espèces pour ces heures; toutefois, l'employé ne doit en aucun cas accumuler plus de 40 heures de congé. Le congé en question doit être pris à un moment établi d'un commun accord par le superviseur et l'employé.* [Traduction]

Il arrive parfois que seule la majoration pour heures supplémentaires puisse être convertie en congé :

(00193) *Les employés qui font des heures supplémentaires peuvent opter pour un congé payé au lieu de la majoration pour heures supplémentaires [overtime premiums]. (...) Les employés seront payés à taux normal pour les heures supplémentaires, sans la majoration pour heures supplémentaires, et pourront accumuler des heures de congé à taux normal qui correspondront à la majoration pour heures supplémentaires qui leur aurait été versée s'ils n'avaient pas choisi de le prendre sous forme de congé.* [Traduction]

(01164) *(...) les travailleurs qui travaillent plus de 8 heures consécutives auront la possibilité de recevoir une majoration pour heures supplémentaires (...) ou d'être compensés à taux normal pour les heures dépassant les 8 heures consécutives et de prendre un congé pour une période de temps équivalente. Dans ce dernier cas, le congé sera pris par tranches d'au moins 4 heures à la fois, rémunérées au taux horaire applicable à l'emploi au moment où les heures supplémentaires ont été travaillées, à un moment acceptable pour l'employé et l'entreprise pendant l'année de la convention.* [Traduction]

Dans certains cas, les dispositions relatives au genre de congé qui peut être pris sont très libérales :

(09042) *L'employé pourra affecter le total de ces montants mis de côté à la prise de congé. Les heures ainsi accumulées seront additionnées et l'employé pourra prendre le total de ces heures par tranches de huit (8) ou de douze (12) heures après entente avec le superviseur. Une fois qu'une tranche de huit (8) ou douze (12) heures est accumulée, l'employé doit prendre congé dans les six mois qui suivent.*

Habituellement, toutefois, la période de congé est limitée d'une façon quelconque :

(00163) *Tout employé qui compte au moins un an d'ancienneté (...) peut décider s'il accumulera ou non ses heures supplémentaires. Un tel employé (...) doit remplir un formulaire pour accumuler ces heures dans une banque de congés (...). Le formulaire autorise et oblige la compagnie de porter au crédit de l'employé participant un montant égal à toutes les heures payées en sus des heures normales, jusqu'à concurrence de 48 heures, en congé ou en espèces, ou jusqu'à la fin de l'année civile, selon la première de ces éventualités. L'employé peut présenter une demande de congé une fois qu'il a accumulé l'équivalent d'un quart de travail complet en heures supplémentaires.*

L'employé peut utiliser les heures créditées au cours de l'année civile suivante.

Les congés compensatoires doivent être pris à un moment acceptable pour la compagnie et les employés; toutefois, le congé annuel ordinaire aura la priorité sur les congés compensatoires. Un congé correspondant au plus à la moitié d'un quart de travail peut être accordé à l'employé conjointement avec l'utilisation des heures supplémentaires accumulées, à la discrétion du superviseur. [Traduction]

(05093) *Plutôt que d'être payé en espèces pour les heures supplémentaires effectuées, l'employé permanent peut se faire accorder un congé compensatoire égal au nombre d'heures travaillées, à la condition qu'il y ait un accord mutuel au préalable. Le nombre d'heures accumulées ne doit pas dépasser 10 jours de travail réguliers. Au cours du mois qui suit le moment où le maximum a été atteint, l'employé doit prendre ces congés à des dates fixées en accord avec l'employeur, sinon des dispositions doivent être prises pour le paiement en espèces de ces congés.* [Traduction]

(04594) *L'employé (...) est payé à taux double. Toutefois, il peut décider d'accumuler un congé correspondant au double des heures travaillées ou opter pour une combinaison de rémunération et de congé compensatoire par tranches d'une demi-heure. (...) Aucun employé ne peut accumuler plus de 5 jours de congé compensatoire. (...) L'employé ne peut prendre de congé compensatoire de moins d'une demi-journée (1/2), sauf s'il lui reste seulement quelques heures.* [Traduction]

(04630) *Le congé compensatoire doit être pris dans les 60 jours suivant le moment où les heures supplémentaires ont été effectuées.*

(10480) *L'employé qui fait des heures supplémentaires rémunérées à un taux égal au double du taux de salaire normal doit choisir l'un des modes de compensation suivants :*

a) être rémunéré en espèces au taux des heures supplémentaires;

b) être rémunéré pour les heures supplémentaires au taux des heures normales et recevoir un congé correspondant au nombre d'heures supplémentaires effectuées;

c) opter pour un congé équivalent au double des heures supplémentaires;

d) la compensation sera calculée en fonction du taux de salaire courant de l'employé.

Le nombre d'heures maximal que l'employé pourra garder en banque, en tout temps, correspondra à une (1) semaine (à taux normal), calculée en fonction de la durée normale d'une journée de travail, telle qu'elle est définie dans les articles pertinents sur la durée du travail.

Le congé compensatoire doit être pris à un moment établi à la satisfaction de l'employé et du gestionnaire. Un tel congé sera accordé en blocs d'une journée complète pendant les périodes de ralentissement. Lorsque l'employé informe l'employeur de son intention de prendre un tel congé au moins 24 heures à l'avance, le congé ne peut être refusé sans motif valable, si les dispositions nécessaires peuvent être prises. Ce congé ne sera pas accordé s'il risque d'entraîner directement d'autres heures supplémentaires. Si les nécessités du service le justifient, MTS et MTS NetCom pourront reporter la demande de l'employé. Le congé compensatoire prévu peut être annulé sous réserve d'un préavis de 24 heures, en cas d'imprévu. [Traduction]

Une clause innovatrice donne aux employés la possibilité de verser dans un régime enregistré d'épargne retraite la valeur des heures supplémentaires accumulées dans une banque de congés compensatoires :

(04085) *L'employé peut décider de ne pas se faire payer en espèces les heures supplémentaires effectuées, y compris la prime de disponibilité, et opter plutôt pour des heures de congé, à taux majoré, correspondant aux heures supplémentaires ou aux heures de disponibilité. Ces heures seront versées dans une banque de congés pour utilisation ultérieure (p. ex. l'employé qui fait 8 heures au taux normal majoré de moitié, ce qui correspond à 12 heures, qui peut le convertir en congé compensatoire de 12 heures). Ou encore, l'employé qui est inscrit au système de dépôt direct des salaires peut décider de faire verser la rémunération des heures supplémentaires dans un régime enregistré d'épargne-retraite (REER) que le syndicat a choisi à cette fin et que l'employeur a inclus dans son système de rémunération.* [Traduction]

Une autre clause, hors du commun, prévoit l'accumulation de la rémunération pour heures supplémentaires :

(00158) *À la demande de l'employé, la rémunération pour heures supplémentaires à laquelle il a droit ne lui sera pas versée directement, mais plutôt accumulée (accumulation de la rémunération et non des heures).*

Il est entendu que cette rémunération peut être versée en tout temps à la demande de l'employé (p. ex. à l'occasion d'un congé personnel de courte durée). [Traduction]

B. Horaire de travail

L'horaire de travail peut contribuer à un milieu de travail favorable à la famille de deux façons. D'une part, les travailleurs peuvent préférer un horaire fixe, qui leur permet de travailler aux mêmes heures les mêmes jours de chaque semaine, et en tant que parents, de planifier les services de garderie, les rendez-vous, les tâches ménagères, les loisirs et les activités sociales avec les amis et la famille. D'autre part, nombre de travailleurs préfèrent une certaine souplesse dans leur horaire afin de pouvoir réagir à des besoins familiaux imprévus.

Tous les milieux de travail ne se prêtent pas nécessairement à des horaires de travail rigides ou tout à fait flexibles. Néanmoins, tout employeur doit accorder des congés à ses employés pour leur permettre de se reposer, de récupérer et d'avoir des activités personnelles ou familiales. Nombreuses sont les conventions collectives qui contiennent des dispositions prévoyant des périodes de repos désignées. Ces dispositions préviennent le surmenage tout en donnant à l'employé le temps nécessaire pour s'acquitter de ses obligations familiales ou de s'adonner à d'autres activités.

La disposition qui suit interdit les quarts rotatifs et les quarts fractionnés, en précisant le nombre maximal d'heures consécutives de travail par jour et le nombre minimal de jours consécutifs de repos; essentiellement, elle touche la plupart des éléments liés à l'horaire.

(10189) *Lorsqu'elle établit les quarts de travail, l'entreprise convient de respecter les critères suivants :*

a) L'employé doit avoir au moins deux jours de repos consécutifs.

b) L'employé n'a pas de journée ou de quart de travail fractionnés.

c) L'employé n'est pas tenu, dans son quart de travail régulier, de travailler sept jours consécutifs.

d) Il n'y a pas de rotation entre le premier et le deuxième quart de travail[1].

Les sections qui suivent mettent en évidence diverses dispositions, relatives à l'établissement des horaires, qui précisent les périodes de repos ou qui protègent dans une certaine mesure les employés contre la modification des quarts de travail. Certaines dispositions innovatrices, notamment celles qui reconnaissent explicitement le droit de l'employé à une vie familiale dans l'établissement des horaires, sont aussi analysées.

Droit reconnu à une vie familiale

Le libellé de la disposition ci-après n'entre pas dans le détail; il indique plutôt la volonté générale de l'entreprise de tenir compte, dans l'organisation du travail, des besoins des employés ayant une famille. Les parties (Casino de Windsor et TCA) indiquent leur intention d'établir un régime de travail cohérent et bien équilibré qui tienne compte des responsabilités professionnelles et familiales des employés. Il s'agit peut-être ici d'une tentative du syndicat visant à faire inclure des politiques favorables à la famille dans le programme de négociation; peut-être qu'elle laisse présager des négociations en vue de l'adoption de politiques plus détaillées et plus précises pour la prochaine convention.

(10090) *...sous réserve de la ratification de la présente convention, l'Employeur et le Syndicat discuteront des divers points à considérer pour l'établissement des horaires de travail de chaque classification. Les parties reconnaissent le droit de l'Employeur de fixer l'horaire de l'employé en fonction des nécessités de l'entreprise. Elles reconnaissent*

[1] Dans cette disposition, le terme « employé » désigne *à la fois* les employés à plein temps et les employés à temps partiel.

aussi le droit des employés à une vie familiale. En conséquence, les parties s'efforceront de trouver des moyens de modifier les pratiques actuelles relatives à l'établissement des horaires, s'il y a lieu. [Traduction]

Période de repos entre les quarts de travail

Les dispositions qui fixent des périodes de repos déterminées entre la fin d'un quart de travail et le début du quart suivant assurent aux employés du temps libre qu'ils peuvent consacrer à leur famille et qu'ils peuvent utiliser afin de récupérer physiquement et mentalement. Ces dispositions favorisent aussi l'accroissement de la productivité et de la satisfaction professionnelle de l'employé, car elles peuvent permettre d'éviter le surmenage. Les exemples de disposition ci-après prévoient une période de repos entre les quarts de travail.

(11153) *Sauf dans le cas des employés dont les quarts de travail durent plus de sept heures et demie (7½), l'Employeur fera tout son possible pour éviter que le début d'un quart de travail suive de moins de seize (16) heures la fin du quart précédent.* [Traduction]

(05453) *Sauf entente réciproque entre l'employé et l'Employeur, ou en cas de surtemps, le temps libre entre les relais ne doit pas être inférieur à quinze (15) heures.*

Nombre maximal de jours de travail consécutifs

Tout comme les dispositions relatives aux périodes de repos entre les quarts de travail, les clauses des conventions qui établissent le nombre maximal de jours de travail consécutifs aident à prévenir le surmenage et les problèmes de santé liés à la fatigue, tout en accordant aux employés des jours de repos qu'ils peuvent passer avec leur famille.

Bloc 1.3

Dispositions législatives concernant la période de repos minimale entre les quarts de travail[1]

Dans cinq administrations, la législation sur les normes du travail oblige les employeurs à accorder une période de repos minimale à leurs travailleurs. En Colombie-Britannique et au Yukon, les employés ont droit à au moins huit heures consécutives de temps libre *entre chaque poste de travail*, tandis qu'en Saskatchewan et à Terre-Neuve, ils ont droit à huit heures de repos toutes les 24 heures. La législation de l'Alberta est moins rigide, mais elle stipule que l'employeur ne doit pas demander à l'employé de passer d'un quart de travail à un autre sans un préavis d'au moins 24 heures et une période de repos d'au moins 8 heures entre les quarts.

À remarquer qu'il est possible d'établir des périodes de repos minimales dans la législation en fixant la durée maximale de la journée de travail. Bien que certaines exceptions s'appliquent à des emplois particuliers, aux employés ayant un horaire de travail comprimé ou aux situations d'urgence, la législation du travail de l'Ontario, de l'Alberta, des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut contient des dispositions établissant des limites quotidiennes quant au nombre d'heures de travail, pouvant aller de 8 à 12 heures.

[1] Renseignements fournis par Analyse de la législation du travail, Programme du travail (DRHC).

Bloc 1.4

Jour(s) de repos hebdomadaire(s) dans la législation du travail[1]

Toutes les administrations du Canada prévoient un repos d'au moins 24 heures consécutives chaque semaine; toutefois, en Saskatchewan, cette période de repos est accordée uniquement lorsque l'employé travaille au moins 20 heures par semaine. En Alberta, les employés ont droit à un jour de repos par semaine de travail, mais ces jours peuvent être reportés et pris consécutivement après deux, trois ou — au plus — quatre semaines consécutives (24 jours) de travail.

Certaines administrations prévoient des périodes de repos hebdomadaires plus longues : la Colombie-Britannique et l'Ontario (36 heures consécutives), le Yukon (deux jours) et la Saskatchewan (deux jours dans les lieux de travail comptant plus de dix employés).

La disposition ci-après précise le nombre maximal de jours de travail consécutifs. Elle indique aussi que les employés à plein temps ne seront pas tenus de travailler des fins de semaines consécutives.

(04276) *Aucun employé ne doit être tenu d'effectuer plus de six (6) jours de travail consécutifs. En outre, ces employés ne pourront pas demander des heures attribuées à un autre employé qui tombent leur septième (7e) jour consécutif ou plus de travail. Les employés à plein temps ne seront pas tenus d'effectuer deux (2) quarts du samedi et dimanche consécutifs.* [Traduction]

Travail du dimanche

Dans les conventions collectives, il existe des dispositions concernant le travail du dimanche; elles ont pour objet d'établir un jour de repos distinct et commun pour les employés. En règle générale, les heures d'affaires normales n'incluent pas le dimanche; par conséquent, nombre de personnes ont déjà congé le dimanche. Les entreprises qui fonctionnent le dimanche ont parfois dans leurs contrats de travail des dispositions qui visent à donner à l'employé la possibilité de choisir de travailler ou de ne pas travailler le dimanche, ce qui lui permet de passer la journée avec les membres de sa familles ou avec ses amis, d'aller à une cérémonie religieuse, de se reposer ou, tout simplement, d'exécuter des tâches ménagères qui ont été laissées de côté pendant la semaine.

Cela étant dit, les lieux de travail qui sont ouverts le dimanche ont besoin de personnel qui effectuera ce quart de travail. La disposition qui suit est un exemple de compromis ayant pour objet de donner un jour de repos aux employés qui le désirent tout en établissant un mécanisme propre à garantir la présence d'un nombre suffisant d'employés le dimanche. On applique ici le critère de l'ancienneté; il arrive couramment que des entreprises assignent le travail du dimanche selon l'ordre inverse de l'ancienneté.

(04275) *1) Le travail du dimanche est volontaire. 2) Il est considéré comme des « heures disponibles » conformément à l'article 14.05, et est proposé aux employés selon l'ancienneté. 3) Les employés doivent informer la direction, au début de chaque période de deux (2) mois, s'ils sont disponibles pour travailler le dimanche. 4) S'il n'y a pas assez d'employés pour travailler le dimanche, l'employeur a le droit d'assigner ce travail selon l'« ordre inverse de l'ancienneté », dans*

[1] Renseignements fournis par Analyse de la législation du travail, Programme du travail (DRHC).

la mesure où l'employé a les compétences voulues pour effectuer le travail nécessaire. 5) Nonobstant ce qui précède, il est entendu que l'employeur peut exiger que des « employés clés » travaillent le dimanche. [Traduction]

Jours de repos consécutifs

Les dispositions relatives aux jours de repos consécutifs permettent aux travailleurs de planifier et de passer du temps avec leurs enfants ou des parents âgés. Dans de nombreux secteurs où la semaine de travail s'étend du lundi au vendredi, on tient ces dispositions pour acquis. Cependant, dans nombre d'établissements, le travail de fin de semaine ou les fluctuations du cycle des affaires obligent les entreprises à poursuivre leurs activités en dehors des paramètres de la semaine de travail normale. Il est alors essentiel d'établir des lignes directrices précises concernant les congés pour faire en sorte que les employés disposent de périodes de repos suffisantes.

Dans plusieurs cas, les conventions stipulent qu'une partie des jours de repos consécutifs doit être prise pendant la fin de semaine. Comme il en a été question précédemment, à la section « Travail du dimanche », l'employé a ainsi plus de chances de pouvoir passer du temps avec sa famille.

(03752) *Chaque employé a droit à deux (2) jours de congé consécutifs s'il travaille sur la semaine de cinq (5) jours ou à trois (3) jours de congé consécutifs par semaine s'il travaille sur la semaine de quatre (4) jours, sauf pour approximativement 17 % des chauffeurs travaillant sur la semaine de quatre (4) jours, dont le troisième jour de congé ne sera pas en continuité des deux (2) premiers mais toujours le dimanche.*

(03749) *Les heures et les jours de travail réguliers des salariés (...) sont arrangés de telle façon que chaque salarié ait quatre (4) jours de congé pendant toute période de deux (2) semaines, préférablement le samedi et le dimanche; aucun salarié n'est requis de travailler plus d'une (1) fin de semaine sur deux (2) consécutives. La pratique actuelle est cependant maintenue quant aux salariés qui ne travaillent pas présentement durant la fin de semaine.*

La disposition ci-après prévoit des jours de repos consécutifs pour les employés à plein temps. Ces derniers ont aussi la possibilité de demander des jours de repos non consécutifs s'ils concordent mieux avec leurs obligations familiales (c.-à-d. qu'un congé le lundi et le jeudi pourrait dans certains cas être plus utile qu'un congé le samedi et le dimanche). Cela étant dit, les employés à temps partiel n'ont pas ce privilège. Cependant, d'autres dispositions de cette convention stipulent qu'aucun employé, qu'il travaille à plein temps ou à temps partiel, ne sera obligé de travailler plus de six jours consécutifs; ceci offre aux employés à temps partiel une protection contre le surmenage tout en leur garantissant des congés.

(04276) *L'employeur doit établir des jours de repos consécutifs pour tous les employés à plein temps... Il est possible, en consultation avec la direction du magasin ou avec le chef de département, de fixer des jours de repos non consécutifs en accord avec l'employé ou les employés, à la condition que cette mesure n'ait pas pour conséquence d'empêcher d'autres employés d'avoir des jours de repos consécutifs.* [Traduction]

Restrictions concernant les quarts de travail fractionnés

Par quart de travail fractionné, on désigne la durée du travail à l'intérieur d'une journée qui est répartie en deux parties distinctes. Par exemple, l'employé ayant un quart de travail fractionné pourrait commencer à travailler à 7 h, jusqu'à 11 h, ce qui représente quatre heures de travail. Ce même employé pourrait terminer son quart de travail le même jour en travaillant de 16 h à 19 h 30, soit trois heures et demie, ce qui donne un total de sept heures et demie pour la journée.

On retrouve souvent ce type de quart de travail dans les lieux de travail où il y a des périodes de pointe à certains moments de la journée. La structure exposée au paragraphe précédent est courante dans la restauration. L'employé qui travaillerait selon cet horaire (c.-à-d. de 7 h à 11 h puis de 16 h à 19 h 30) serait présent pendant les périodes normales du déjeuner et du souper.

Des quarts de travail fractionnés peuvent convenir aux parents qui travaillent, si cela leur permet de profiter de la période de repos entre les quarts (c.-à-d. de 11 h à 16 h, dans le cas présent) pour s'occuper des affaires et des besoins de la famille. À l'inverse, ce type de quart peut empiéter sur le temps réservé à la famille si le lieu de travail se trouve loin du domicile; il serait alors difficile pour l'employé de se rendre à la maison, à l'école, etc. pour s'occuper des affaires de la famille pendant la période plutôt limitée qui sépare les deux parties du quart de travail. En outre, les quarts fractionnés peuvent mettre en jeu l'équilibre entre le travail et la famille si les périodes de travail coïncident avec des moments de la journée où le temps réservé à la famille est le plus essentiel.

Il arrive souvent que les syndicats et les employeurs s'entendent sur un libellé qui interdise le recours aux quarts fractionnés, en raison de leurs effets négatifs potentiels.

(00404) *Il n'y aura pas de quarts de travail fractionnés.* [Traduction]

Néanmoins, on laisse parfois aux employés le soin de décider s'ils acceptent ou non des quarts de travail fractionnés, ce qui laisse plus de souplesse aux personnes intéressées.

(05093) *Nonobstant l'article 18.01, les jours de travail fractionnés sont définis comme étant ceux qui comprennent une période non rémunérée de plus d'une (1) heure, y compris la pause-repas non payée. Aucun employé n'est tenu de travailler une journée fractionnée. Toutefois, sur accord mutuel des parties représentées par le comité syndical-patronal, des jours de travail fractionnés pourront être prévus.* [Traduction]

Par ailleurs, certains syndicats acceptent ce type de quart de travail, mais *à la condition* d'être consultés à ce sujet et à la condition que les employés soient dédommagés financièrement pour la période chômée entre les parties du quart.

(10427) *La Compagnie peut imposer des quarts de travail fractionnés, mais seulement après en avoir discuté avec le syndicat. Par quart fractionné, on entend un quart s'étendant sur plus de neuf (9) heures consécutives. Pour chaque tranche d'une (1) heure séparant les parties du quart de travail fractionné, l'employé recevra une rémunération correspondant à une demi-heure (1/2) de salaire.* [Traduction]

Bloc 1.5

Dispositions législatives concernant les postes fractionnés[1]

La législation portant sur les normes du travail réglemente le recours aux postes fractionnés dans quatre administrations du Canada : il s'agit de l'Alberta, de la Colombie-Britannique, de la Saskatchewan et du Yukon. Elle exige que les heures de travail pour un poste fractionné soient comprises à l'intérieur d'une période de 12 heures. En outre, en Saskatchewan, les employeurs ne peuvent exiger que les employés se présentent au travail plus de deux fois au cours d'une période de douze heures.

[1] Renseignements fournis par Analyse de la législation du travail, Programme du travail (DRHC).

Avis de changement de quart de travail

Les dispositions exigeant un avis de changement de quart de travail visent à atténuer les effets négatifs d'un changement inattendu à l'horaire de travail sur la vie personnelle et familiale de l'employé touché. Même si le changement reste désagréable, le fait d'exiger que l'employeur donne un préavis aux employés donne à ces derniers le temps de prendre les mesures nécessaires pour assurer le soin des enfants ou d'autres membres de la famille, et pour réorganiser leur emploi du temps hebdomadaire, tout en évitant de devoir annuler leurs projets ou leurs rendez-vous à la dernière minute.

(05453) *Lorsqu'un employé est tenu, de façon régulière, de travailler autrement que pendant une semaine normale de travail de cinq (5) jours, l'Employeur doit fournir à l'employé un horaire de ses journées de travail de façon à le tenir au courant de ses journées de travail quatorze (14) jours civils à l'avance.*

L'Employeur consent à faire tous les efforts raisonnables afin de ne pas modifier l'horaire de l'employé pendant la période de préavis de quatorze (14) jours mais il peut le faire lorsque les nécessités du service exigent une telle modification.

Si des changements majeurs sont apportés aux quarts de travail, une période de préavis plus longue et plus rigide pourrait être nécessaire afin que les employés fassent les ajustements requis.

(03168) *Si l'Employeur songe à apporter des changements majeurs à la prestation de service qui pourraient entraîner des changements aux quarts de travail, il convient de donner un préavis d'au moins deux semaines aux équipes touchées et au Syndicat. Cependant, si ces changements sont nécessaires en raison d'un changement manifeste dans la demande du public, l'Employeur se réserve le droit d'apporter les changements nécessaires après la période de préavis indiquée.* [Traduction]

Au lieu d'un préavis, on peut exiger que l'employeur discute des changements prévus avec le syndicat.

(02884) *Sous réserve des dispositions de la clause 23.10, l'employeur convient qu'avant de modifier un horaire de postes ou un cycle de postes, si la modification touche plus d'un employé-e, la modification est discutée avec le représentant local dans la mesure du possible.*

Le libellé d'une convention peut aussi imposer d'autres restrictions en ce qui concerne la modification du quart de travail. Par exemple, on peut limiter le nombre de fois que l'employé est tenu de changer de quart dans un certain intervalle.

Bloc 1.6

Exigences législatives concernant l'avis de changement de quart de travail[1]

Les employeurs, dans trois administrations, sont tenus d'aviser leurs employés à l'avance de tout changement de quart de travail. En Alberta et en Colombie-Britannique, cet avis doit être donné 24 heures avant le changement, bien que cette exigence ne s'applique pas si le quart de travail est prolongé avant d'avoir pris fin ou si le taux des heures supplémentaires s'applique. En Saskatchewan, les employeurs doivent donner un préavis d'au moins une semaine pour tout changement aux horaires de leurs employés.

[1] Renseignements fournis par Analyse de la législation du travail, Programme du travail (DRHC).

(02889) *Les quarts de travail à plein temps seront établis de façon que les employés ne soient pas obligés de changer le début de leur quart de travail pour un autre plus de deux fois pendant un cycle de quarts entre les jours de repos. (...) L'employé peut décider de changer plus souvent si c'est à son avantage et à celui de l'entreprise.* [Traduction]

Il est aussi possible de négocier des clauses générales afin d'inciter les employeurs à s'en tenir aux horaires établis.

(06153) *L'Employeur déploiera tous les efforts possibles, conformément aux principes d'une saine gestion des ressources humaines, pour qu'une fois que l'employé est affecté à une rotation spécifique et à des périodes de repos précises, il les conserve.* [Traduction]

Échange de quarts

Les dispositions relatives aux échanges de quarts permettent aux employés d'échanger entre eux leurs quarts de travail. Dans l'optique du milieu de travail favorable à la famille, la valeur ajoutée d'une telle pratique est de donner aux travailleurs la possibilité de changer provisoirement leur quart de travail s'il survient une situation familiale qui doit être réglée pendant leur quart de travail normal. En ce qui concerne la convention proprement dite, le libellé et l'efficacité de telles dispositions varient beaucoup. Voici deux exemples de formulation courante :

(06153) *Sous réserve de la remise d'un préavis raisonnable à son superviseur, l'employé peut normalement échanger son quart de travail, faire une rotation de quart et (ou) des jours de repos, à la condition que cette pratique n'entraîne aucune dépense supplémentaire pour l'Employeur et que : a) le remplaçant possède le même niveau ou un niveau acceptable de compétence, de qualification et d'expérience; ou que b) cela ne nuise pas au service dans le département ou dans la zone.* [Traduction]

(11183) *À la condition qu'un préavis suffisant soit donné et sous réserve de l'approbation de l'Employeur, les employés peuvent échanger leurs quarts de travail si cette pratique n'occasionne pas de frais supplémentaires pour l'Employeur.* [Traduction]

D'autres dispositions concernant cette question sont plus précises; elles indiquent exactement comment procéder pour l'échange de quarts de travail. Dans la première clause qui suit, l'employé à qui une prime de quart devait être attribuée peut conserver cette prime même s'il change de quart avec un autre employé. Mais, comme le démontre le deuxième exemple, tel n'est pas toujours le cas.

(02812) *L'employé ou employée peut faire travailler son quart de travail poste par un autre employé ou employée sous réserve de l'approbation du responsable, compte tenu de ce qui suit : Sauf circonstances exceptionnelles, les demandes d'échange de postes doivent être soumises par écrit au responsable, d'avance, et porter la signature des intéressés.*

Tout le temps crédité et les primes qui correspondent au poste prévu sont attribués à l'employé ou employée qui devait normalement le travailler comme s'il ou elle l'avait réellement effectué.

(04597) *Sous réserve de l'approbation du gestionnaire ou de son délégué, les employés d'une même classe d'emplois peuvent demander à échanger leurs heures de travail. Les employés assument donc les heures de travail de l'employé qu'ils remplacent, mais continuent d'être rémunérés à leur taux de salaire normal. Si une prime est prévue pour le quart en question, celle-ci sera versée à l'employé qui aura travaillé pendant la période à laquelle la prime s'applique.* [Traduction]

La disposition qui suit énonce clairement la marche à suivre pour l'échange des quarts de travail.

(10090) *Si un employé désire échanger son quart de travail avec un autre employé de la même classification ou céder son quart de travail à un collègue appartenant à la même classification, les employés concernés doivent en aviser l'Employeur par écrit en utilisant un formulaire qui doit être remis au moins quarante-huit (48) heures avant le quart en question, sauf en cas d'urgence. Aucun employé ne peut céder plus de deux (2) quarts de travail dans une même période de paye. Les deux employés participants doivent signer le formulaire indiquant quand aura lieu l'échange. Ces demandes ne seront pas rejetées sans motif valable.* [Traduction]

Choix des quarts de travail ou autres modalités de travail pour les travailleurs âgés ou justifiant de longues années de service

Les privilèges accordés aux travailleurs âgés ou justifiant de longues années de service pour ce qui est du choix des quarts de travail et des modalités de travail sont favorables à la famille parce qu'ils offrent aux intéressés la souplesse nécessaire pour s'occuper de parents âgés. Ces dispositions leur donnent aussi la possibilité d'avoir des horaires et des régimes de travail souples, en reconnaissance du temps que ces employés ont consacré à l'entreprise. La disposition qui suit permet aux employés ayant beaucoup d'ancienneté ou à ceux qui sont plus âgés de modifier leur horaire de travail.

(10705) *Dans certaines conditions particulières, un salarié peut demander à changer d'horaire à la condition que le salarié réponde aux critères suivants :*

- *être âgé de 50 ans et plus ou 25 ans de service*
- *que cet horaire ne nuise pas au bon déroulement des opérations*
- *que cet horaire ne soit pas un horaire régulier prévu à la convention collective.*

Il est entendu qu'à chaque demande, les deux (2) parties devront se rencontrer afin de discuter de la faisabilité de la demande et celle-ci est conditionnelle à ce que les deux (2) parties soient d'accord; à défaut d'entente entre les deux (2) parties, la demande est rejetée.

À chaque entente, celle-ci doit se faire par écrit.

Le salarié qui désire annuler sa semaine de travail réduite doit aviser, par écrit, l'Employer un (1) mois avant le changement.

C. Modalités de travail flexibles

Une autre façon d'aider les employés à harmoniser leurs responsabilités professionnelles et familiales consiste à leur offrir des modalités de travail flexibles; cette pratique peut faciliter la gestion de leur temps, ce qui leur permet ainsi de s'acquitter d'autres engagements et responsabilités.

Cette section porte sur les dispositions telles que l'horaire flexible, la semaine de travail comprimée et les heures annualisées. Bien que ces modalités n'aient habituellement aucun effet sur le nombre total d'heures travaillées (contrairement aux dispositions relatives, par exemple, au partage d'emploi, qui entraînent une réduction du temps de travail), elles donnent normalement plus de contrôle à l'employé que les horaires habituels, pour ce qui est de déterminer la répartition du temps passé au travail ou consacré à d'autres activités. Ainsi, les parents qui travaillent peuvent adapter leur horaire de manière à passer plus de temps ensemble ou pour se partager le soin des enfants ou de personnes âgées. Ces modalités ont aussi l'avantage d'offrir plus de

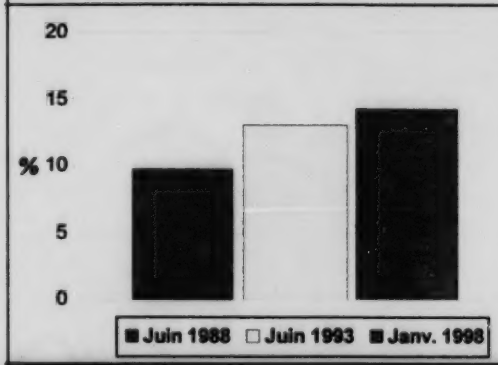
possibilités pour les loisirs et de faire en sorte, dans les familles biparentales, de répartir les tâches ménagères également entre les deux partenaires[1].

Horaire flexible

L'horaire flexible est un mécanisme qui permet aux employés de varier l'agencement de leurs heures de travail à l'intérieur de lignes directrices précises. Essentiellement, elle permet aux employés, de façon individuelle ou collective, de déterminer (ou de *participer* au choix) du début et de la fin de leur journée de travail. Ils sont ainsi en mesure de s'occuper des engagements ou des urgences familiales ou personnelles pendant la journée ou de réduire le temps de déplacement en commençant ou en terminant leur travail avant ou après l'heure de pointe.

Figure 1.3 *HORAIRE FLEXIBLE*

Pourcentage de grandes conventions collectives contenant des dispositions portant sur l'horaire flexible



Source : DRHC-Programme du Travail (Direction de l'information sur les milieux de travail), base de données SERCC

Le graphique qui suit montre le pourcentage (%) des grandes conventions qui contiennent des dispositions relatives à l'horaire flexible. On a enregistré une augmentation progressive de la fréquence de ces dispositions : en 1988, 9,8 p. 100 des conventions contenaient des dispositions relatives à l'horaire flexible; ces pourcentages étaient de 13,1 p. 100 en 1993 et de 14,3 p. 100 en 1998. L'horaire flexible semble donc avoir gagné en popularité au cours de la dernière décennie.

Il est à remarquer, cependant, qu'il n'est pas toujours possible, du moins au niveau individuel, d'instaurer un horaire de travail flexible dans certains contextes. C'est le cas, en particulier, dans certaines entreprises du secteur manufacturier ou du secteur primaire où, en raison des nécessités du service, tous les employés d'une section ou d'un département doivent se présenter au travail en même temps; l'exemple typique est celui d'une ligne de montage. D'un autre côté, dans un certain nombre de secteurs, par exemple celui des services (notamment les banques et les compagnies d'assurance), l'employeur n'a pas nécessairement besoin que tous les employés soient au travail en même temps; la situation se prête mieux à l'établissement d'une politique concernant l'horaire flexible. C'est particulièrement vrai lorsque les politiques dans ce domaine présentent l'avantage d'améliorer le service à la clientèle en répartissant les heures de travail des employés sur une plus longue plage de temps et en allongeant ainsi les heures d'affaires.

Voici un exemple de clause générale sur les horaires flexibles :

(04056) *L'employé peut se faire accorder un horaire flexible à la condition que cet arrangement soit compatible avec les exigences administratives ou opérationnelles de la section où il travaille, qu'il n'entraîne pas de frais supplémentaires pour la Société et qu'il fasse l'objet de l'accord mutuel de l'employé et du superviseur.* [Traduction]

[1] Simcha Ronen, *Alternative Work Schedules*, Homewood, Ill., Dow Jones-Irwin, 1984, p.116-117.

Ententes fondées sur la souplesse opérationnelle

Les horaires de travail « flexibles » ne sont pas nécessairement conçus pour répondre aux besoins des employés et peuvent, en fait, ne pas être facultatifs. Ils peuvent avoir été instaurés par l'employeur dans le but d'accroître l'efficacité et la productivité en maximisant la souplesse opérationnelle. Bien que cette pratique puisse se justifier d'un point de vue économique, cette formule ne favorise pas nécessairement l'équilibre entre les obligations professionnelles et familiales.

(08782) *Sur les chantiers de construction des projets commerciaux ou institutionnels, l'Employeur peut varier l'heure de début ou de fin des quarts de travail d'au plus deux (2) heures, à sa discrétion.* [Traduction]

(08854) *La Compagnie donnera un préavis aussi long que possible aux employés pour les informer de la nécessité d'instaurer un horaire de travail flexible.* [Traduction]

Souvent, les dispositions relatives aux horaires flexibles qui se trouvent dans les conventions collectives représentent un compromis entre la volonté de l'employeur d'optimiser la production ou la prestation de service et le besoin de souplesse de l'employé. Ce fait est reconnu explicitement dans au moins un cas.

(02374) *La Compagnie et le Syndicat reconnaissent à la fois la nécessité d'optimiser la productivité et l'efficience des opérations et le besoin des employés d'avoir un horaire de travail souple.*

Par conséquent, les parties conviennent de mettre à l'essai un régime de travail flexible, lequel sera jugé efficace s'il satisfait aux exigences commerciales et opérationnelles de la Compagnie tout en maximisant la polyvalence, dans la mesure du possible. [Traduction]

Horaires flexibles pour des groupes d'employés

Dans un certain nombre de cas, les dispositions portant sur les horaires flexibles indiquent que l'employeur et le syndicat peuvent décider d'un commun accord de varier les heures de travail d'un groupe d'employés. Même si une telle pratique ne donne pas vraiment de marge de manoeuvre à chaque employé dans le choix de son horaire de travail, elle peut néanmoins assurer une certaine souplesse à un groupe d'employés lorsque ceux-ci doivent tous se présenter au travail en même temps. Un inconvénient des horaires de travail non conventionnels, lorsqu'ils s'appliquent à un groupe d'employés, est qu'ils peuvent avoir un effet négatif sur les travailleurs qui préféreraient avoir un horaire normal de 9 h à 17 h. Un autre désavantage potentiel est le fait que la procédure visant à modifier les heures de travail peut être assez lourde, et donc peu flexible, si elle requiert constamment la négociation et l'approbation des deux parties. Toutefois, les syndicats peuvent juger un tel libellé nécessaire pour éviter que les heures de travail ne soient modifiées unilatéralement par l'employeur, au détriment des employés.

(09042) *Les heures d'entrée et d'arrêt peuvent être changées sur entente mutuelle.*

(00198) *(...) les heures d'arrivée peuvent varier d'une heure avant ou après les heures fixées, à titre expérimental ou pour tenir compte des nécessités du service.* [Traduction]

(04085) *Nonobstant d'autres dispositions du présent article, les heures de travail normales peuvent être modifiées, dans les limites de la semaine de travail, avec l'accord des deux parties. Dans ce cas, les heures modifiées deviendront les heures normales.* [Traduction]

(04116) *Si la Corporation ou un groupe d'employés touchés jugent souhaitable d'établir un horaire quotidien, une semaine de travail ou un horaire de travail différents de ceux qui sont prévus au présent article, les*

modifications proposées ne seront apportées qu'avec l'accord mutuel des parties. [Traduction]

Horaires flexibles individuels

Dans l'optique de la conciliation des responsabilités professionnelles et familiales, les employés estiment habituellement préférable d'établir eux-mêmes leurs horaires de travail, en fonction de leurs préférences personnelles. Même si ces horaires sont presque toujours sujets à l'approbation de l'employeur, les dispositions relatives à l'horaire flexible qui suivent assurent plus de souplesse aux employés que les dispositions qui visent des groupes entiers d'employés. Il est à remarquer que, dans les exemples ci-après, ce sont presque toujours les employés qui demandent de tels horaires.

Ordinairement, les employés doivent garder le même horaire pendant une période donnée, ou doivent à tout le moins faire approuver au préalable tout changement apporté à leurs heures de travail. Néanmoins, un petit nombre de conventions autorisent les employés à choisir leurs heures de travail une journée à la fois, tant qu'ils sont présents pendant certaines périodes désignées et qu'ils effectuent le nombre d'heures prévu.

(05453) *Un horaire de travail flexible peut être établi sur entente réciproque entre l'employé et l'établissement sans entraîner un changement permanent pour l'une ou l'autre des parties ou un coût supplémentaire pour l'établissement.*

(10160) *Sur approbation de l'Employeur, l'employé peut obtenir un horaire de travail flexible.* [Traduction]

(06632) *Sous réserve des nécessités du service que l'employeur détermine de temps à autre, l'employé a le droit de choisir et de demander un horaire flexible s'étendant entre sept (7) heures et dix-huit (18) heures, et cette demande ne peut être refusée sans motif valable.*

(06122) *À la condition d'assurer la continuité du service entre 9 h et 17 h, les commis et autres employés (...) sont autorisés à opter pour un horaire flexible selon les modalités suivantes :*

Début entre 7 h et 10 h
Fin entre 16 h et 18 h
Pause-repas minimum de 30 minutes — maximum de 2 heures
entre 11 h et 13 h

Les employés doivent travailler au moins 7 heures 12 minutes chaque jour de travail sauf si, avec l'approbation du superviseur, l'employé utilise des heures de congé qu'il a accumulées. [Traduction]

(04087) *La journée régulière de travail comprend deux (2) plages fixes définies comme étant les périodes où la présence de l'employé est obligatoire.*

Les plages fixes sont définies comme suit :

- *de 09h30 à 11h30;*
- *de 13h30 à 15h30.*

La journée régulière de travail comprend trois (3) plages mobiles définies comme étant les périodes où la présence de l'employé est facultative.

Les plages mobiles sont réparties comme suit :

- *de 07h00 à 09h30;*
- *de 11h30 à 13h30;*
- *de 15h30 à 18h00.*

(04597) *Les employés choisissent les heures de début et de fin de leur journée de travail ainsi que la durée de leur pause-repas (...) soumis à l'approbation de la direction pour une période de deux (2) semaines; ils doivent faire leur choix au plus tard le mercredi de la semaine*

qui précède immédiatement la période de deux (2) semaines visée. L'approbation de l'employeur ne sera pas refusée sans raison valable.

Si deux employés ou plus choisissent les mêmes heures de début et de fin de journée et la même période de repas, et s'il est impossible d'approuver la demande de tous les employés en raison des nécessités du service, le critère de l'ancienneté sera appliqué. [Traduction]

Pause-repas variable

Quelques employeurs et syndicats ont négocié dans leurs contrats des dispositions concernant des pauses-repas variables. Ainsi, les employés ont la possibilité de prolonger leur période de repas, ce qui leur permet de se rendre à des rendez-vous ou d'aller manger avec les membres de leur famille.

(04597) *Sauf indication contraire dans la présente convention, les employés peuvent choisir la durée de leur pause-repas qui peut être de trente (30) à quatre-vingt-dix (90) minutes, vers le milieu du quart de travail, dans la mesure où le service est assuré de façon adéquate dans tous les secteurs pendant les heures d'affaires ou de fonctionnement, et sous réserve des nécessités du service.* [Traduction]

(08175) *La période de repas pourra varier afin de laisser à l'employé assez de temps pour ses rendez-vous personnels, dans la mesure où il aura obtenu une autorisation préalable.* [Traduction]

(04056) *L'employée peut demander une prolongation de sa pause-repas et cette demande ne sera pas refusée sans motif valable.*

Accumulation d'heures

Il est également possible d'établir un horaire flexible grâce à un système d'accumulation d'heures, permettant aux employés de travailler plus d'heures chaque jour, afin d'obtenir un congé équivalent à une date ultérieure.

(06122) *Les employés peuvent accumuler jusqu'à un maximum de 40 heures en prolongeant la durée de leur journée de travail, avec l'approbation préalable de leur superviseur. Ces heures peuvent seulement être accumulées à raison d'au moins 30 minutes chaque fois.*

Les employés peuvent reporter au maximum 40 heures d'un mois à l'autre. [Traduction]

Semaine de travail comprimée

Par semaine de travail comprimée, on entend un arrangement qui permet aux employés d'effectuer des quarts de travail plus longs afin de réduire le nombre de jours de leur cycle de travail (c.-à-d. sur une base hebdomadaire ou à la quinzaine). Cette pratique est avantageuse pour les employés, en ce sens qu'ils peuvent obtenir des congés additionnels (p. ex. pour allonger les fins de semaine et avoir ainsi de courtes vacances) et réduire le temps consacré aux déplacements; quant à l'employeur, il peut ainsi prolonger ses heures d'activité quotidiennes, sans devoir recourir aussi souvent aux heures supplémentaires. La semaine de travail comprimée peut se révéler particulièrement utile pour les employés désireux de réduire le nombre de jours de travail chaque semaine alors qu'ils n'ont pas les moyens financiers de réduire leurs heures de travail.

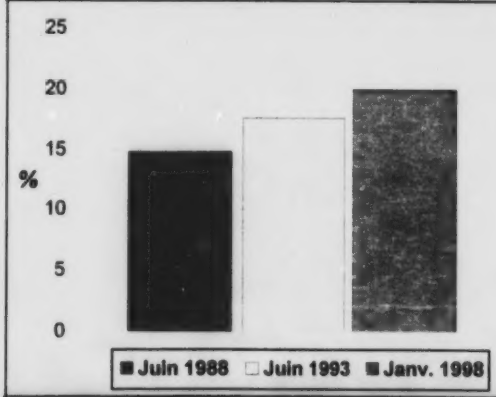
Le graphique suivant montre que le nombre de conventions collectives contenant des dispositions relatives à la semaine comprimée a augmenté au cours des dix dernières années. Il faut noter, toutefois, que, dans les données examinées, on n'indique pas si la semaine comprimée est établie à la demande de l'employeur ou de l'employé. Par conséquent, il faut faire preuve de prudence dans l'interprétation de ces données : en elles-mêmes, elles n'indiquent pas *nécessairement* une tendance vers des milieux de travail favorables à la famille.

Bien qu'elle puisse être intéressante pour un certain nombre de travailleurs qui veulent harmoniser leurs responsabilités professionnelles et familiales, la semaine de travail comprimée présente quand même certains inconvénients. En effet, une journée de travail plus longue peut entraîner une plus grande fatigue physique et mentale, et demander plus de résistance et d'énergie. Par conséquent, ce ne sont pas tous les employés qui veulent ou peuvent effectuer une semaine comprimée. Cette pratique peut aussi être source de préoccupation du point de vue de la santé et de la sécurité au travail, étant donné qu'en général les risques sont plus élevés lorsque les employés sont fatigués. Un tel arrangement n'est donc pas toujours souhaitable dans les professions qui demandent un haut niveau de précision et une attention soutenue, en particulier lorsque les employés doivent manipuler des substances dangereuses ou de l'équipement présentant un risque. Une convention a reconnu ces dangers.

(07254) *Au moins pendant la période d'essai, la direction surveillera l'état de santé de l'employé afin de déterminer si la prolongation des quarts de travail semble avoir des effets néfastes. De plus, il existe d'autres critères de rendement pour l'employé ou pour l'unité de travail, par exemple le taux d'utilisation des congés de maladie et d'accidents ainsi que le taux d'erreur, qui doivent être pris en compte. Les résultats seront examinés avec le Syndicat.* [Traduction]

Figure 1.4 : SEMAINE DE TRAVAIL COMPRIMÉE

Pourcentage de grandes conventions collectives prévoyant des semaines de travail comprimées



Source : DRHC-Programme du Travail (Direction de l'information sur les milieux de travail), base de données SERCC

Semaine de travail comprimée instaurée par l'employeur

Tout comme dans le cas de l'horaire flexible, les dispositions relatives à la semaine de travail comprimée ne sont pas nécessairement conçues pour faciliter la conciliation des responsabilités professionnelles et familiales. Dans certains cas, elles peuvent être une initiative de l'employeur ayant pour unique objet d'accroître l'efficacité des opérations et d'optimiser la production.

(00971) *Les parties reconnaissent que les horaires de travail flexibles sont nécessaires (...) afin de garantir une meilleure utilisation de la main-d'œuvre et de l'équipement, par exemple pour :*

Équilibrer la production
Faire l'entretien
Répondre aux exigences du marché
Régulariser la production
Assurer un horaire de travail continu
[Traduction]

Les syndicats peuvent accepter ce genre de « souplesse », mais ils s'efforcent en général de négocier des mesures pour protéger les employés, en exigeant l'approbation du syndicat et de l'employeur ainsi que le consentement des employés — ou de la *majorité* des membres du groupe d'employés — visés.

(10251) *Une semaine de travail de quatre (4) jours ne peut être instituée qu'avec le consentement mutuel de la direction locale et des représentants locaux du Syndicat et à la condition que chacun des employés affectés y consente.*

(00149) *Un vote majoritaire de cinquante pour cent (50 %) et un est nécessaire pour assurer la continuité de la « Semaine de Travail Comprimée ». Un vote peut avoir lieu à la demande du Syndicat, mais ne peut être tenu plus d'une fois par période de six mois.*

(10427) *La Compagnie et les employés doivent s'entendre sur la mise en œuvre d'une semaine de travail comprimée dans certains secteurs ou dans des situations de travail spécifiques; la participation des employés est volontaire. (...)*

Avant d'instaurer la semaine de travail comprimée, la Compagnie convient d'en aviser le Syndicat. [Traduction]

Les parties peuvent aussi ajouter dans la convention une clause obligeant l'employeur à tenir compte des préférences des employés au moment d'instaurer la semaine de travail comprimée. En pratique, une telle disposition peut donner aux employés la possibilité d'obtenir un horaire qui correspond davantage à leurs responsabilités familiales.

(05149) *La semaine de travail flexible offerte aux commis en vertu du présent article permet d'établir pour ces employés une semaine de travail combinant différentes heures, pendant une période de quatre (4) ou cinq (5) jours, du lundi au vendredi inclusivement, jusqu'à concurrence de trente-deux (32) heures par semaine. Le chef de département déterminera les horaires de travail mais, dans la mesure du possible, il tiendra compte des préférences des employés.* [Traduction]

Semaine de travail comprimée à la demande de l'employé

En règle générale, les horaires de travail comprimés sont beaucoup plus susceptibles de favoriser l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie familiale s'ils sont le fruit d'une initiative de l'employé qui veut ainsi l'adapter en fonction de ses besoins personnels. Toutefois, les modalités d'un tel régime peuvent varier considérablement selon qu'il s'applique à une personne ou à un groupe d'employés.

Dans les cas où des employés doivent travailler simultanément (c.-à-d. chaînes de montage, équipes de travail), il peut être impossible d'accorder à l'employé un horaire comprimé ou un autre type d'horaire qui correspondrait davantage à ses préférences. Toutefois, quelques conventions collectives offrent aux travailleurs la possibilité de demander collectivement un autre horaire de travail. Naturellement, cette approche peut présenter certaines difficultés, si le changement proposé nuit à une minorité de travailleurs. Néanmoins, cette pratique assure dans l'ensemble une certaine souplesse aux employés.

(01586) *Si 75 % des travailleurs visés effectuant une opération ou appartenant à un service donné et ayant l'ancienneté voulue demandent l'autorisation de suivre un horaire de quart différent, qui est acceptable pour la Compagnie, cet horaire sera mis à l'essai pour une période ne dépassant pas 6 mois.* [Traduction]

(10214) *À la demande de la majorité de ses salariés sur un chantier de construction, l'employeur, avec le consentement du groupe syndical majoritaire, peut augmenter les heures de travail quotidiennes dans le but d'effectuer une semaine de travail comprimée sur une période de quatre jours ouvrables.*

(10160) *Les employés peuvent, avec le consentement de la majorité des employés d'une unité de travail touchée et avec l'accord de l'Employeur, convertir leur semaine de travail en semaine comprimée aux conditions suivantes :*

(i) aucun quart de travail ne doit comporter plus de douze (12) heures;

(ii) le nouvel horaire n'entraîne pas d'heures ni de coûts supplémentaires à cause de ces modifications, à moins que les parties n'en conviennent autrement;

(iii) les quarts proposés seront d'abord mis à l'essai pendant au plus six (6) mois et seront maintenus par la suite avec l'accord de la majorité des employés touchés et de l'Employeur; l'entente peut être révoquée sur préavis de trois (3) mois donné par l'une ou l'autre des parties;

(iv) les heures de travail sont échelonnées dans le cycle de l'horaire de travail comprimé, qui ne doit pas dépasser cinquante-six (56) jours civils. [Traduction]

Évidemment, du point de vue de l'harmonisation des responsabilités professionnelles et familiales, les dispositions les plus avantageuses sont normalement celles qui donnent aux employés l'occasion de demander un horaire de travail comprimé adapté à leurs besoins et à leurs préférences personnelles. Cela peut souvent s'inscrire dans le contexte de dispositions générales concernant la « semaine de travail flexible », qui peut être combinée à un horaire flexible.

(06632) *Nonobstant les dispositions du présent article, sur demande de l'employé et avec l'approbation de l'employeur, l'employé peut effectuer sa durée de travail hebdomadaire au cours d'une période autre que celle de cinq (5) jours, à la condition que, au cours d'une période de quatorze (14), vingt et un (21) ou vingt-huit (28) jours civils, l'employé travaille en moyenne trente-sept heures et demie (37 1/2) par semaine. Dans le cadre des dispositions de la présente clause, la méthode de relevé des présences doit être convenue mutuellement par l'employé et l'employeur. Au cours de chaque période de quatorze (14), vingt et un (21) ou vingt-huit (28) jours, ledit employé doit bénéficier de jours de repos pendant les jours qui ne sont pas à son horaire de travail normal.*

Toutefois, l'horaire de travail comprimé est parfois offert uniquement à certains employés ou à des moments précis de l'année.

Néanmoins, la possibilité de modifier l'horaire des quarts de travail pendant la période estivale touche aux politiques favorables à la famille, car les enfants d'âge scolaire sont en congé pendant cette période de l'année. Ce genre de disposition permet par conséquent aux parents de réorganiser leur horaire de travail de manière à passer plus de jours avec leurs enfants, ou à tout le moins de réduire les frais de garderie.

(11865) *Seuls les membres en bonne et due forme de l'Association au 1er février 1989 auront la possibilité, s'ils le désirent, de travailler sur une semaine de quatre jours durant la période allant de la Saint-Jean-Baptiste à la fête du Travail. Cette option sera maintenue uniquement pour ces membres pour les futures conventions. Les employés qui travailleront selon une semaine de quatre (4) jours de dix (10) heures par jour seront affectés soit à l'horaire du lundi au jeudi, soit à l'horaire du mardi au vendredi.*

Bien qu'elles ne soient pas, à strictement parler, établies à la demande des employés, certaines dispositions donnent aux employés la possibilité de postuler des emplois existants qui sont assortis d'horaires comprimés. Un inconvénient est le fait que le nombre de ces postes peut être insuffisant pour répondre aux préférences de tous les employés.

(09228) *Il est entendu que l'employeur pourra établir des horaires de travail de quatre (4) jours de dix (10) heures.*

Il est entendu que les employés pourront soumissionner sur les postes régis par ces horaires, lors de la soumission annuelle des postes (...)

Il est entendu que les employés engagés avant la date de ratification de la convention ne pourront être forcés de soumissionner sur un poste visé à la présente lettre d'entente.

Congé pour semaine comprimée

Une manière innovatrice d'offrir aux employés une semaine de travail comprimée est de leur accorder des jours de congé additionnels au cours de l'année pour compenser une semaine de travail plus longue. L'employé peut aussi choisir de recevoir un paiement équivalent, à la place du congé.

(04129) *La durée du travail équivaudra à trente-cinq (35) heures par semaine. Les employés effectueront une semaine de travail normale comportant cinq (5) jours de sept heures et demie (7½), ce qui leur donnera dix-sept (17) jours de congé pour semaine comprimée [Reduced work week leave] par année plutôt qu'une semaine de trente-cinq (35) heures. (...) Les employés à plein temps peuvent décider, au plus tard le 1er décembre de chaque année civile, s'ils veulent se faire payer en espèces au lieu de prendre un cong/ pour toute partie des 17 jours accumulés au cours de l'année civile suivante.* [Traduction]

Heures annualisées

Les modalités d'horaires de travail flexibles peuvent aussi prendre la forme d'heures annualisées. Il s'agit essentiellement de permettre aux employés de choisir, dans certaines limites, leurs jours et leurs heures de travail, à la *condition* qu'ils effectuent un nombre déterminé d'heures au cours d'une année. Le calcul peut aussi se faire sur une plus courte période, que ce soit au mois, à la quinzaine ou autre. Un tel arrangement combine des éléments de l'horaire flexible et de la semaine de travail comprimée et peut permettre de limiter le recours aux heures supplémentaires.

De tels arrangements peuvent aussi être profitables pour les employeurs s'ils servent à répondre aux variations saisonnières et aux heures de pointe. En outre, il est possible d'améliorer le rendement et la qualité du produit si les employés travaillent pendant les périodes de la journée où ils sont les plus productifs.

(10839) *La semaine normale de travail du professionnel dont l'horaire est réparti sur une base annuelle ne comporte pas un nombre prédéterminé d'heures ou de jours de travail. Le nombre annuel d'heures de travail est de mille huit cent vingt (1 820), comprises entre le 1er mai d'une année et le 30 avril suivant. (...) Dans le respect de cette entente, le professionnel peut travailler plus ou moins d'heures que celles prévues pour la semaine normale de travail (35 heures) en autant que les besoins du service le permettent, selon les mandats qui lui sont confiés et ses aspirations personnelles. (...) Si, à cause de circonstances exceptionnelles, et avec l'autorisation du supérieur immédiat, le total des heures annuelles de travail excède mille huit cent vingt (1 820) heures au terme de l'année (1er mai au 30 avril), l'excédent est majoré de cinquante pour cent (50 %) et est versé dans la banque de temps à compenser...*

L'horaire périodique (70/2) régit les heures de travail du professionnel sur la base d'une période de paie. Cet horaire ne comporte pas un nombre prédéterminé d'heures de travail par jour ou de jours par semaine. Le nombre d'heures de travail par période de paie est de soixante-dix (70) heures. (...) Dans le respect de cette entente, le professionnel peut répartir ses heures de travail sur les deux (2) semaines d'une période de paie en tenant compte des besoins du service, des mandats qui lui sont confiés et de ses aspirations personnelles. (...) Si, à cause de circonstances exceptionnelles, et avec l'autorisation du supérieur immédiat, le total des heures de travail excède soixante-dix heures (70 h) au terme de la période, l'excédent est majoré de cinquante pour cent (50 %) et est versé dans la banque de temps à compenser...

(09815) *Pour les employés à plein temps, l'horaire de travail normal, à l'exclusion des périodes de repas, équivaut à ce qui suit :*

(i) trente-huit heures et trois quarts (38 3/4) par semaine réparties sur un (1) cycle complet de quarts de travail (trois (3) semaines);

(ii) deux mille vingt-deux heures et trois quart (2 022 3/4) par année. [Traduction]

Le calcul des heures de travail sur une base annuelle peut présenter un inconvénient pour les superviseurs, car il est plus difficile de suivre et de coordonner le travail des employés. Pour cette raison, il est parfois nécessaire de négocier des clauses additionnelles afin de garantir que des mécanismes de contrôles efficaces sont en place.

(10839) *L'implantation d'un nouvel aménagement du temps de travail ou la juxtaposition d'horaires différents dans une même unité administrative peut impliquer un contrôle du temps travaillé par l'introduction d'un totalisateur de temps ou de tout système mécanique ou électronique de contrôle approprié.*

D. Réduction du temps de travail

Un des principaux défis que doivent relever les parents qui travaillent, et plus particulièrement ceux de la « génération tartine »[1], est le manque de temps libre à consacrer aux responsabilités familiales, aux loisirs et à l'épanouissement personnel. Différentes pratiques, mentionnées dans les conventions collectives, permettent aux employés de réduire le temps passé au travail. La plus courante est naturellement le travail à temps partiel. Mais des dispositions plus innovatrices existent également dans un certain nombre de conventions, comme le congé partiel, la retraite graduelle et le partage d'emploi.

Travail à temps partiel

Bon nombre d'employés préfèrent le travail à temps partiel à un emploi permanent à plein temps. En effet, les modalités de travail à temps partiel, y compris les postes à horaire réduit, peuvent aider les employés à concilier leurs responsabilités professionnelles et familiales. Ces régimes de travail permettent également aux personnes ayant des problèmes de santé, des déficiences ou peu de temps libre (p. ex. les étudiants) de s'intégrer à la population active, de développer leurs compétences et d'acquérir une expérience de travail. Enfin, le travail à temps partiel peut faciliter le retour sur le marché du travail des personnes dont la carrière a été interrompue pendant un certain temps — en particulier les mères (ou les pères) qui sont restés à la maison pour élever leurs enfants — ou permettre aux employés qui approchent de la retraite de se retirer progressivement de la vie active.

Pour les employeurs, l'embauche de travailleurs à temps partiel, lorsque c'est possible, peut permettre d'utiliser au maximum les ressources humaines disponibles tout en accroissant la souplesse opérationnelle, en faisant appel à des employés supplémentaires pendant les périodes de pointe.

D'un autre point de vue, l'accroissement du nombre d'emplois à temps partiel peut être contraire aux objectifs des syndicats, à savoir maintenir ou accroître le nombre d'emplois à plein temps. L'emploi à temps partiel peut aussi être insatisfaisant pour les employés qui préféreraient travailler plus d'heures pour accroître leur revenu et, ainsi, assurer un niveau de vie plus élevé à leur famille. Dans cette optique, le travail à temps partiel, lorsqu'il est synonyme de

[1] La « génération tartine » désigne les personnes (le plus souvent des femmes) qui s'occupent de membres âgés de leur famille alors qu'elles ont encore des enfants à leur charge à la maison.

« sous-emploi », ne devrait pas être considéré comme une pratique favorable à la famille. Une façon d'apaiser ces préoccupations consiste à inclure des dispositions établissant un ratio, c'est-à-dire limitant la proportion des emplois à temps partiel par rapport au niveau global de l'emploi.

(09069) *Le nombre total d'employés pour lesquels un quart de travail réduit est prévu selon les dispositions du présent article, ne doit pas représenter plus de trente pour cent (30 %) du nombre total d'employés visés par la présente convention [...]* [Traduction]

Sont particulièrement intéressantes les conventions qui facilitent un transfert volontaire d'un emploi à plein temps à un emploi à temps partiel, pratique parfois appelée nomination à un poste à horaire réduit.

(10839) *Après entente avec son supérieur immédiat et en tenant compte des besoins du service, un professionnel peut travailler sur la base d'un horaire à temps partiel.*

En règle générale, du point de vue de l'employé, les meilleures dispositions touchant le travail à temps partiel sont celles qui prévoient une rémunération proportionnelle, le maintien des avantages sociaux ainsi que le maintien de l'ancienneté et des années de service.

(04411) *Lorsqu'un employé à plein temps devient un employé à temps partiel, il se voit créditer deux (2) fois son niveau précédent de progression de salaire à plein temps uniquement afin de déterminer son niveau dans le système d'échelon pour les postes à temps partiel.* [Traduction]

(04085) *L'employé recevra un crédit égal à une année complète aux fins de l'ancienneté quel que soit le nombre d'heures travaillées pendant l'année.* [Traduction]

(10344) *Tous les employés à temps partiel possédant dix-huit (18) mois de service et ayant une cédule régulière de plus de vingt (20) heures par semaine sont éligibles au programme d'avantages sociaux.*

(10460) *[Commis permanents à temps partiel] Ces employés sont admissibles aux mêmes avantages sociaux que les employés permanents à plein temps, ou à des avantages sociaux proportionnels.* [Traduction]

(05254) *Un membre qui obtient un poste à horaire réduit et qui participe au programme d'avantages sociaux de l'Employeur, continue d'y participer. La contribution de l'employeur aux différents régimes sera calculée en fonction du salaire nominal de l'employé. La protection accordée dans le cadre du régime de retraite, du régime d'assurance-vie et du régime d'invalidité de longue durée sera aussi établie en fonction du salaire nominal de l'employé. Si l'employé est un cotisant du régime de retraite, sa cotisation sera calculée en fonction de son salaire nominal.*

Pour calculer le service ouvrant droit à pension, on accordera au membre nommé à un poste ayant une semaine de travail réduite un crédit égal à celui dont bénéficie l'employé à plein temps. [Traduction]

Certaines conventions autorisent même le retour à un emploi à plein temps, bien que certaines conditions puissent s'appliquer.

(05254) *Tout membre nommé à un poste comportant une semaine de travail réduite peut revenir à un emploi à plein temps au cours des cinq (5) premières années suivant la date de début réelle de sa nomination au poste réduit, à la condition qu'il informe de son intention le vice-recteur compétent au moins douze (12) mois à l'avance.* [Traduction]

(10839) *Le professionnel ou son supérieur immédiat peut mettre fin à trente (30) jours d'avis à l'entente de travail à temps partiel. Dans ce cas, le professionnel doit reprendre l'horaire régulier (...), à moins qu'une entente sur tout autre horaire n'intervienne entre les parties.*

(04276) *Si un nombre d'heures correspondant à la limite imposée n'est pas disponible, l'employé aura la possibilité de redevenir un employé à plein temps, à compter du prochain horaire de travail affiché. Cette possibilité est également offerte aux employés qui après avoir obtenu une réduction de leurs heures de travail font face à une situation imprévue, par exemple la mort d'un conjoint ou des difficultés financières.* [Traduction]

Congé partiel

Quelques conventions contiennent des clauses et des lettres d'entente qui donnent aux employés la possibilité de demander des congés partiels, leur permettant ainsi de réduire la durée de leur travail. Ces dispositions portent différents noms, selon la convention : congé partiel, horaires variables, etc. Ces dispositions diffèrent du transfert à un poste à temps partiel par leur caractère temporaire, leur durée prédéterminée et le fait que les employés conservent leur statut d'employé à plein temps. Un nombre minimal d'années de service et l'accord de la direction figurent habituellement parmi les conditions d'admissibilité.

(09277) *L'employé peut aussi, après entente avec le sous-ministre, obtenir un congé partiel sans traitement aux fins de réduire provisoirement la durée de sa semaine de travail jusqu'à un minimum de quatorze (14) heures (...). Le congé est d'une durée maximale de deux (2) ans à moins qu'une nouvelle entente n'intervienne à l'expiration de la première entente.*

(06587) *Un employé comptant au moins cinq (5) années de service peut, une fois tous les dix ans, demander de travailler moins que la durée prévue pour un emploi à plein temps pendant une période d'au plus deux années consécutives. (...) L'examen des demandes tiendra compte des nécessités du service, notamment de la formation et des programmes sur le terrain. (...) L'employé doit effectuer au moins quarante (40) heures de travail sur une période de base de deux semaines, établie au niveau local, et sera admissible aux avantages sociaux [calculés au prorata] (...) Si l'employé souhaite revenir à un emploi à plein temps avant la date prévue, l'employeur s'efforcera d'accéder à cette demande.* [Traduction]

(06122) *Les parties conviennent que, sur présentation d'une demande écrite par l'entremise du représentant syndical local, un employé permanent sera autorisé à réduire ses heures de travail de 20 à 50 % tout en conservant et en continuant d'accumuler les droits conférés aux employés par la Partie I, de façon proportionnelle [...] Cette pratique doit être approuvée par le chef permanent ou par son délégué. (...) L'horaire flexible sera en vigueur pour une période d'au moins trois (3) mois et d'au plus douze (12) mois, sujet à un renouvellement approuvé par les trois (3) parties. L'employé, par l'entremise de son syndicat, ou l'employeur, moyennant un avis au syndicat et à l'employé, peuvent mettre fin à l'horaire flexible en donnant un préavis de 30 jours. À la fin de l'entente, l'employé reprendra son horaire à plein temps normal.* [Traduction]

Retraite graduelle

De plus en plus de conventions collectives contiennent maintenant des dispositions portant sur la retraite graduelle ou échelonnée. Il est ainsi possible pour les employés plus âgés, qui ont normalement de

longs états de service, de réduire progressivement leurs heures et leur charge de travail au cours d'une certaine période plutôt que de passer brutalement d'un travail à plein temps à la retraite.

Pour l'employeur, les programmes de retraite graduelle peuvent permettre de garder des employés plus âgés qualifiés, qui prendraient autrement leur retraite (en particulier dans les secteurs où il y a pénurie de postulants pour les postes de débutants), de réduire les coûts de main-d'oeuvre ou de préparer la formation de remplaçants. Une telle pratique permet aussi à l'employeur de planifier le départ des effectifs et, dans une certaine mesure, de maintenir le moral des employés lorsque l'entreprise restructure ses activités.

La retraite graduelle peut aussi être bénéfique pour les travailleurs âgés, non seulement en facilitant la transition à la retraite, mais en favorisant l'équilibre entre les responsabilités professionnelles et familiales, en particulier si l'employé doit s'occuper d'un conjoint vieillissant ou de parents âgés.

(05254) *Un membre âgé d'au moins cinquante-cinq (55) ans peut choisir de prendre une retraite graduelle s'échelonnant sur une période d'au plus trois (3) ans, de façon que la pleine retraite commence au plus tard le 1er juin suivant le soixante-cinquième anniversaire (65) de l'employé. (...) Au début de la période de retraite graduelle, l'Employeur réduira la charge de travail de l'employé, habituellement à soixante-quinze pour cent (75 %) d'une charge complète la première année, à cinquante pour cent (50 %) la deuxième et à vingt-cinq pour cent (25 %) la troisième et dernière année, sans réduction de salaire. Au cours de la troisième année seulement, l'employé peut demander l'élimination complète de sa charge de travail moyennant une réduction de cinquante pour cent (50 %) de son salaire nominal. Dans ce cas, l'employé qui participe au régime d'avantages sociaux de l'université continue d'y participer. La cotisation de l'employeur sera établie en fonction du salaire nominal complet et la protection au chapitre du régime de retraite, du régime d'assurance-vie et du régime d'invalidité de longue durée sera calculée en fonction du salaire nominal complet de l'employé. Si l'employé est un cotisant, sa cotisation sera calculée en fonction de son salaire nominal complet.* [Traduction]

(05254) *Tout membre âgé de cinquante-cinq (55) ans ou plus et ayant dix (10) années de service sera admissible à un régime spécial, selon lequel ses fonctions et ses responsabilités seront réduites d'au plus cinquante pour cent (50 %) chaque année sur un période maximale de cinq (5) ans, jusqu'à sa retraite. La réduction annuelle de la charge de travail convenue au moment de l'approbation de ce régime représentera une réduction pourcentuelle de la charge de travail annuelle assignée à l'employé. (...) Dans le cas du membre qui adhère à un tel régime, le salaire nominal sera calculé comme s'il était toujours à plein temps. Toutes les augmentations d'échelon applicables seront incluses dans le salaire nominal. Le salaire réel qui sera versé au membre sera calculé au prorata en fonction du salaire nominal, et sera directement proportionnel au pourcentage de réduction approuvé. Si cette réduction est de cinquante pour cent (50 %), le membre recevra un pour cent et demi (1,5 %) du salaire nominal pour chaque année de service à plein temps à l'université dépassant dix (10) ans, jusqu'à un maximum de vingt (20) ans de service à plein temps, pour obtenir un salaire réel représentant au plus soixante-cinq pour cent (65 %) du salaire nominal.* [Traduction]

(06704) *Sous réserve de l'acceptation du sous-ministre, [un employé peut opter pour] une retraite progressive. Cette dernière est caractérisée par le fait qu'un employé, pendant une période maximale de trois (3) ans précédant immédiatement sa prise de retraite totale et définitive, puisse travailler à temps partiel selon un horaire préétabli et selon les conditions de travail applicables à l'employé à temps partiel. Il est entendu que la retraite*

progressive peut comporter un nombre décroissant d'heures travaillées par semaine jusqu'à concurrence du minimum de quatorze (14). Pendant cette période, le nombre d'heures de la nouvelle semaine de travail de l'employé devient sa semaine garantie. Aux fins des régimes de retraite, il y a une pleine reconnaissance de service pour la durée de la retraite progressive.

Le coût de cette mesure est partagé en parts égales entre l'employeur et l'employé participant au programme.

Bien que les employés doivent habituellement convenir de prendre leur retraite à la fin d'une période donnée pour être admissibles au programme de retraite échelonnée, une disposition donne aux participants la possibilité de mettre fin à leur participation au programme. Ainsi, des retraités potentiels peuvent abandonner le programme pour profiter d'une occasion d'emploi plus intéressante au sein de l'entreprise ou pour réintégrer leur poste régulier. Cette pratique assure une certaine protection aux employés qui peuvent décider de réévaluer leur décision à la suite d'un changement dans leur situation personnelle (p. ex. difficultés financières, perte d'un conjoint) ou parce qu'ils veulent profiter de l'expansion de l'entreprise ou de l'augmentation des profits (c.-à-d. dans le cadre de la participation aux bénéfices).

(02135) *Un employé admissible à sa retraite (...) ou qui le deviendra dans les prochains vingt-quatre (24) mois peut demander d'adhérer au programme de pré-retraite sur une base volontaire. Après une période maximale de vingt-quatre (24) mois, il devra prendre sa retraite. La Compagnie ne refusera pas une telle demande sans raison valable et informera le Syndicat lorsque des employés adhèrent à ce programme.*

L'employé devra travailler trois (3) jours réguliers ou plus par semaine et aura son horaire de travail confirmé deux (2) semaines à l'avance.

Pendant la durée de ce programme, le service continu sera accumulé comme si l'employé travaillait sur un horaire régulier.

Un employé qui est sélectionné pour combler un poste vacant doit mettre fin à sa participation au programme de pré-retraite.

L'employé doit aviser sont supérieur immédiat de son intention de mettre fin à sa participation au programme de pré-retraite. L'employé sera réintégré à son ancien poste ou exercera ses droits de déplacement, selon l'article 12, dans un délai de trois (3) semaines suivant sa demande.

Partage d'emploi

Le partage d'emploi est une modalité de travail permettant à deux employés (parfois plus) de combler ensemble un poste à plein temps, les responsabilités et les heures de travail étant partagées ou réparties entre eux. Cette pratique peut être utile lorsque les possibilités de travail à temps partiel ou d'autres arrangements sont limités ou lorsqu'il est nécessaire de doter un emploi à plein temps. Elle peut être la réponse aux préoccupations de certains syndicats qui s'opposent par exemple à la conversion permanente de postes à plein temps en postes à temps partiel.

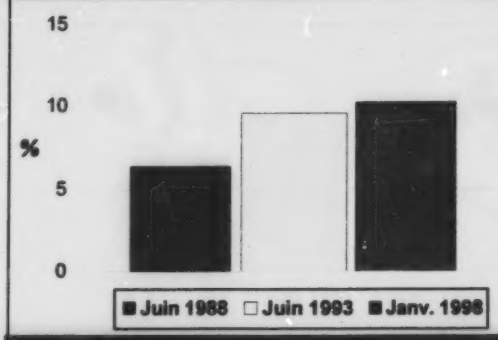
Le graphique ci-après révèle que le pourcentage (%) des grandes conventions collectives qui contiennent des clauses de partage d'emploi a augmenté légèrement entre 1988 et 1998.

Dans certaines conventions, on explique l'objet précis du partage d'emploi :

(07219) *La ville de Winnipeg et la Winnipeg Police Association affirment conjointement que les programmes incitant les employés à conserver leur emploi avec la ville de Winnipeg, en particulier pendant les périodes où ils sont en âge de procréer ou d'élever des enfants, sont à leur avantage mutuel.* [Traduction]

Figure 1.5: *PARTAGE D'EMPLOI*

Pourcentage des grandes conventions collectives contenant des dispositions prévoyant le partage d'emploi



Source: DRHC-Programme du Travail (Direction de l'information sur les milieux de travail), base de données SERCC

(07213) *Le partage d'emploi est un moyen systématique de réaménager le travail à plein temps pour tenir compte des besoins particuliers des employés (notamment l'éducation des enfants ou la poursuite des études); ce régime de travail permet à l'organisation de garder des employés qualifiés qui autrement seraient obligés de démissionner.* [Traduction]

Outre l'avantage évident de laisser à l'employé plus de temps pour remplir ses autres engagements, notamment les responsabilités familiales, le partage d'emploi facilite aussi l'établissement de partenariats qui sont une source d'apprentissage et d'appui mutuel pour les participants. Des avantages en découlent aussi pour l'employeur, en ce sens qu'un tel arrangement peut lui permettre de conserver son personnel, d'accroître la productivité et de combiner une gamme plus vaste de compétences et d'expérience dans un même emploi. Dans certains cas, le partage d'emploi peut aussi permettre d'accroître le nombre d'employés en période de pointe tout en assurant le maintien des services lorsqu'un des participants est malade ou en congé.

De plus, en comparaison du transfert à une emploi à temps partiel ou d'autres mesures visant à réduire le temps de travail, un certain nombre de régimes de partage d'emploi — pas tous, cependant — prévoient que les employés gardent leur statut d'employés à plein temps, ce qui préserve leur statut et, parfois, les avantages qui s'y rattachent. À cause du caractère temporaire de bon nombre de ces arrangements, il est plus facile pour les employés de revenir à un horaire à plein temps ultérieurement, s'ils le souhaitent.

Ententes concernant le cadre général du partage d'emploi

Certains employeurs et syndicats ont établi conjointement un cadre général pour l'établissement de régimes de partage d'emploi dont les modalités précises restent à déterminer.

(09133) *Si l'Hôpital et l'Association consentent à un partage d'emploi, la décision d'appliquer de tels partages ou d'en cesser l'application doit se prendre au niveau local.*

Admissibilité

Au moins une convention établit un lien direct entre le partage d'emploi et l'harmonisation des responsabilités professionnelles et familiales pour déterminer l'admissibilité à ce genre de régime.

(07197) *La Commission et l'Association conviennent que les dispositions relatives au partage d'emploi s'appliquent aux employés à plein temps ayant des responsabilités familiales.* [Traduction]

Dans la plupart des cas, seuls les employés permanents qualifiés qui travaillent à plein temps et dont le rendement au travail est satisfaisant peuvent participer au régime de partage d'emploi. Toutefois, cette possibilité est parfois offerte aux employés à temps partiel qui sont alors jumelés à des employés à plein temps qui veulent se prévaloir du partage d'emploi.

(04600) *Tous les employés occupant un poste à plein temps peuvent demander de participer à un régime de partage d'emploi à la condition d'avoir un rendement satisfaisant au travail.* [Traduction]

(05102) *Seuls peuvent participer au régime de partage d'emploi les membres en règle du syndicat. Cette possibilité n'est pas offerte aux employés occasionnels ni aux nouveaux candidats pour un emploi.* [Traduction]

(04594) *Les employés permanents à plein temps qui ne sont pas en période d'essai peuvent demander un régime de partage d'emploi pour leur poste, à la conditions d'avoir un rendement satisfaisant au travial. Les employés à temps partiel peuvent participer à de tels régimes à titre de partenaires, mais ne peuvent être à l'origine d'une demande. Les employés peuvent volontairement demander une rétrogradation à un poste faisant l'objet d'un partage d'emploi à la condition qu'ils aient réussi une période d'essai à un tel poste.* [Traduction]

(06153) *Le ou les partenaires recommandés dans la proposition de partage d'emploi doivent :*

- *être qualifiés pour le poste à partager;*
- *être employés en vertu de la loi sur la fonction publique comme employé permanent;*
- *être au même niveau de classification que le poste à partager, ou à un niveau supérieur;*
- *s'acquitter de leurs fonctions actuelles de façon satisfaisante.* [Traduction]

Il peut aussi arriver que les conventions limitent le nombre de postes pouvant faire l'objet d'un partage d'emploi.

(04597) *Les emplois partagés (...) ne doivent pas toucher plus de 10 % de l'effectif permanent à plein temps actuel dans quelque département que ce soit, à moins qu'une autre entente ait été conclue avec le Syndicat.* [Traduction]

(04594) *Le nombre total d'emplois partagés ne doit jamais représenter plus de cinq pour cent (5 %) du nombre total de postes à plein temps de la Société. Des limites au niveau des départements pourraient devoir être fixées en raison des nécessités du service.* [Traduction]

(06287) *Le partage d'emploi sera limité à un (1) seul poste de l'unité de négociation par équipe ou par superviseur, à moins que les parties en décident autrement.* [Traduction]

(05102) *Le nombre de participants au cours d'une période donnée de douze (12) mois ne doit pas dépasser vingt (20).* [Traduction]

Dans toutes les ententes de partage d'emploi qui ont été examinés, la participation est volontaire et doit faire suite à une demande des employés. Toutefois, ils doivent être approuvés par l'employeur (habituellement par le superviseur ou le chef du service) et parfois même, mais pas toujours, par le syndicat. On trouve occasionnellement dans le libellé de la convention une formule qui a pour effet de limiter les refus arbitraires.

(05102) *L'employé qui souhaite participer à un régime de partage d'emploi doit faire approuver sa proposition par son superviseur. Ces demandes ne seront pas rejetées sans motif valable.* [Traduction]

(04594) *Les demandes de partage d'emploi ne seront pas rejetées sans motif valable par le superviseur ou le gérant de département. Tous les régimes de partage d'emploi doivent être approuvés par la direction et par le syndicat.* [Traduction]

(04129) *Sous réserve du bon fonctionnement des activités, aucune demande de partage d'emploi ne sera rejetée sans motif valable.* [Traduction]

Sélection du partenaire

Dans le but de favoriser une bonne relation de travail entre les employés qui partagent un emploi, en particulier s'il s'agit d'un arrangement de longue durée, des clauses ont été ajoutées dans certaines conventions afin de garantir que l'employé ayant demandé le partage d'emploi ait son mot à dire dans la sélection de son partenaire. C'est pourquoi, le plus souvent, il incombe à l'employé qui présente la demande de trouver lui-même quelqu'un qui partagera l'emploi avec lui; une autre possibilité consiste pour les partenaires éventuels consiste à présenter conjointement une demande de partage d'emploi.

(04085) *Tout employé qui souhaite participer au programme doit trouver un partenaire satisfaisant qui est disposé à partager l'emploi en question. S'il est impossible de trouver un partenaire à l'interne, la division des ressources humaines aidera l'employé à trouver un partenaire.* [Traduction]

(08654) *Les employés permanents qui veulent partager un emploi peuvent demander au superviseur d'examiner une proposition en ce sens. Au moment de présenter la demande, il est important que les deux employés soient conscients du fait qu'ils s'engagent dans un partenariat.* [Traduction]

Lorsque le choix d'un partenaire se fait suite à l'affichage du poste, l'employé qui est à l'origine de la demande peut, dans certains cas, participer directement au processus de sélection. Ainsi, il a la possibilité de trouver un partenaire compatible ou, à tout le moins, d'opposer son veto dans le cas d'un partenaire indésirable.

(05102) *L'auteur de la demande et le superviseur auront la possibilité de faire passer une entrevue au postulant qualifié ayant le plus d'ancienneté qui répond à l'avis affiché. L'auteur de la demande pourra demander que le processus de dotation soit annulé, en tout temps, jusqu'à ce qu'une offre d'emploi ait été faite au postulant.* [Traduction]

(04594) *Le partenariat doit être accepté par les deux parties et aucun partenaire ne sera nommé sans l'accord de l'employé à l'origine de la demande de partage d'emploi.* [Traduction]

(04600) *Les partenaires et le gérant de département doivent accepter mutuellement le régime de partage d'emploi.* [Traduction]

Durée

Un certain nombre de dispositions précisent la durée minimale et maximale du partage d'emploi. L'établissement d'une durée minimale a pour objet de garantir le sérieux de la demande et de s'assurer qu'il y ait un véritable engagement de la part des partenaires éventuels. De telles limites peuvent contribuer à éviter la plupart des problèmes opérationnels que pourrait occasionner le changement de statut fréquent d'un employé. La durée maximale, quoiqu'elle puisse être prolongée, est souvent négociée par les syndicats pour que les postes continuent d'être classés comme postes à plein temps. En outre, une durée fixe assortie du droit de retourner à un emploi à plein temps peut inciter les employés qui veulent simplement une réduction temporaire de leurs heures de travail (p. ex. pour passer du temps avec des enfants d'âge pré-scolaire) à se prévaloir d'un régime de partage d'emploi.

(05102) *Le partage d'un emploi ne durera normalement pas plus de douze mois.* [Traduction]

(04604) *Les enseignants dont le conseil scolaire approuve la demande de partage d'emploi reprennent leur emploi à plein temps à la fin de l'année scolaire pour laquelle le partage d'emploi a été instauré, à moins que :*

a) les parties en cause conviennent de le prolonger (...)

(06287) *Les demandes de partage d'emploi seront examinées seulement si les employés à l'origine de la demande s'engagent à occuper ce poste partagé pendant au moins six (6) mois.* [Traduction]

(05126) *Chaque régime de partage d'emploi sera établie pour une période déterminée, mais pourra être prolongé avec l'accord mutuel des parties, les employés participants retournant à leurs heures de travail précédentes, à leur statut antérieur ou à un poste équivalent lorsque le régime se termine.* [Traduction]

Bon nombre de dispositions concernant le partage d'emploi, qui figurent dans les grandes conventions collectives du Canada, ont une durée indéfinie ou indéterminée. Toutefois, cela ne veut pas dire qu'un partage d'emploi soit permanent. Dans la plupart des conventions, l'employeur, de même que les employés et leur syndicat, peuvent annuler un régime de partage d'emploi, à condition de donner un préavis.

(04594) *Si l'un ou l'autre des partenaires ou encore la Société décide de mettre fin au régime de partage d'emploi, les parties devront obtenir un préavis de trente (30) jours.* [Traduction]

(05126) *Le conseil ou le syndicat peut annuler le régime par écrit, en donnant un préavis d'au moins vingt (20) jours ouvrables, à la condition que le régime de partage d'emploi se poursuive jusqu'à la fin de l'année scolaire.* [Traduction]

(04499) *La partage d'emploi sera laissé à la discrétion du gérant de département et du gestionnaire des ressources humaines. Si un problème survient, ces deux personnes pourront prendre les mesures nécessaires pour modifier ou annuler le régime en tout ou en partie. Pour ce faire, un préavis de trente jours doit être donné.* [Traduction]

(04129) *Si l'employeur met fin au régime de partage d'emploi, il doit donner un préavis de trente (30) jours, par écrit, aux employés touchés, avec copie au syndicat.* [Traduction]

Une convention collective prévoit un mécanisme d'appel qui limite quelque peu le droit de l'employeur de mettre fin unilatéralement au partage d'emploi. Mais dans cet exemple, l'employeur, qui est représenté au sein du comité de surveillance, peut quand même décider, en dernière instance, de mettre fin ou non au partage d'emploi.

(04594) *Pendant la phase expérimentale, la Société peut mettre fin au régime de partage d'emploi en donnant un préavis de soixante (60) jours, pour rendement insatisfaisant. Les employés participants peuvent en appeler au comité de surveillance dans les quinze (15) jours suivant la réception de l'avis. Le comité fera connaître sa décision dans un délai de dix (10) jours et si les membres n'arrivent pas à un consensus, la décision finale incombera au vice-président des ressources humaines.* [Traduction]

Dans au moins un cas, l'employeur ne peut décider de mettre fin à un régime de partage d'emploi que si des raisons opérationnelles le justifie.

(06153) *Les ministères peuvent mettre un terme au partage d'emploi en citant les dispositions pertinentes de la convention collective. Une telle mesure doit se limiter aux cas où de véritables raisons de nature opérationnelle le justifie, après consultation avec la Commission des relations de travail de la fonction publique.* [Traduction]

Annulation du régime de partage d'emploi : répercussions sur les employés

Une question importante qui se pose en cas d'annulation d'un régime de partage d'emploi est ce qui adviendra du ou des partenaires qui demeurent.

Dans de nombreuses conventions collectives, cette question a été réglée par l'établissement de mécanismes précis, dont certains offrent une meilleure protection d'emploi que d'autres.

Du point de vue de l'employé, une des meilleures formes de protections est de garantir qu'il pourra réintégrer le poste qu'il occupait avant le début du partage d'emploi, ou un poste équivalent. Mais cela n'est pas toujours possible et certaines conventions indiquent explicitement que les employés qui partagent un emploi renoncent à tout droit a un poste antérieur.

Dans les conventions, il y a deux scénarios possibles en ce qui concerne l'annulation du partage d'emploi. Le premier cas s'applique aux situations où les deux partenaires (ou tous les partenaires) partageaient encore un poste au moment de l'annulation.

(05102) *À la fin du régime de partage d'emploi, l'emploi partagé reviendra au titulaire du poste. Le partenaire retournera quant à lui à son poste antérieur.* [Traduction]

(03108) *Si les partenaires souhaitent annuler le partage d'emploi, le partenaire qui a le plus d'ancienneté occupera l'emploi à plein temps et l'autre pourra postuler un autre emploi, opter pour le statut d'employé temporaire ou démissionner.* [Traduction]

(06153) *Le ministère s'efforcera de trouver un autre emploi pour les partenaires si l'un ou l'autre de ceux-ci veut mettre fin au partage d'emploi; toutefois, il incombe au premier chef à l'employé qui veut mettre fin à l'arrangement de trouver un autre emploi.* [Traduction]

(04594) *Si un régime de partage d'emploi prend fin au moment de l'examen annuel et si les deux partenaires étaient auparavant des employés à plein temps, le poste sera offert à l'employé ayant le plus d'ancienneté, sans qu'il soit nécessaire de l'afficher.*

On garantira à l'autre partenaire le même nombre d'heures, la même classification et le même emplacement géographique que dans le cas de l'emploi partagé, et cela pour une période de six (6) mois. Une fois ce délai écoulé, l'employé pourra être placé dans le premier poste à plein temps qui deviendra vacant dans la même classification et dans la même région. [Traduction]

Une deuxième situation possible est lorsqu'un des partenaires se retire du régime de partage d'emploi à cause d'un licenciement, d'une promotion, d'une mutation, d'une rétrogradation, de la retraite, d'une démission, d'une invalidité de longue durée, etc. Dans un tel cas, on offre habituellement le poste à plein temps au partenaire qui reste. On peut également tenter de trouver un nouveau partenaire. Toutefois, il peut y avoir des complications si l'employé qui demeure ne désire pas ou n'est pas capable de combler le poste à plein temps, ou encore s'il est impossible de trouver un autre partenaire.

(06153) *Si l'un ou l'autre des partenaires met fin au régime de partage d'emploi, le partenaire qui demeure peut demander de combler le poste à plein temps ou présenter une nouvelle proposition de partage d'emploi.* [Traduction]

(04597) *Si un des employés qui participe au partage d'un emploi n'est plus en mesure de s'acquitter de ses obligations dans le cadre de cet arrangement, et si la Société et l'autre partenaire souhaitent poursuivre le partage d'emploi, on procédera de la manière suivante :*

a) le poste sera affiché conformément à l'article VII avec une mention indiquant que les demandes seront examinées sur une base prioritaire;

b) s'il n'y a aucun candidat satisfaisant à l'interne pour partager le poste à plein temps et que des candidats qualifiés souhaitent occuper le poste à plein temps, l'autre employé aura

la possibilité de combler le poste à plein temps, sur une base prioritaire.

Si cet autre employé refuse le poste à plein temps, il sera réputé avoir démissionné volontairement et le poste vacant pourra être comblé à plein temps conformément à l'article VII par des postulants répondant à l'offre affichée;

c) s'il n'y avait aucun candidat qualifié pour occuper ce poste, l'employé qui demeure pourra occuper le poste sur une base permanente à temps partiel (sans qu'il y ait partage d'emploi) ou bien le poste sera doté par un candidat n'appartenant pas à l'unité de négociation, soit dans le cadre d'un régime de partage d'emploi, soit à plein temps, au choix de la Société.

Si la Société dote le poste avec un employé à plein temps n'appartenant pas à l'unité de négociation, l'ancien participant au partage d'emploi sera réputé avoir démissionné. [Traduction]

Période d'essai

Étant donné les répercussions à long terme possibles du partage d'emploi sur le revenu, la satisfaction professionnelle et la sécurité économique de l'employé, certaines conventions prévoient une période d'essai. Ainsi, les employés sont en mesure de prendre une décision éclairée avant de s'engager à long terme; en outre, l'employeur a, de son côté, l'occasion d'évaluer l'incidence de régimes précis sur le fonctionnement de l'entreprise.

(03108) *Tout régime de partage d'emploi sera mis à l'essai pendant six mois. Au cours de cette période, le régime pourra être annulé en tout temps et les deux partenaires reprendront leurs postes antérieurs.* [Traduction]

(04594) *Les employés qui partagent un emploi mettront ce régime à l'essai pendant au moins trois (3) mois. Si l'un ou l'autre des partenaires ou encore la Société trouvent que le régime ne donne pas de résultats satisfaisants après cette période, ils doivent donner un préavis de trente (30) jours pour mettre fin au régime. Chaque partenaire retourne alors à son ancien emploi.* [Traduction]

Répartition des heures et de la charge de travail

Une question importante, pour les employés et l'employeur, est la répartition des heures et de la charge de travail globale entre les partenaires. Même si, en général, cette responsabilité revient à l'employeur, certains syndicats ont négocié l'inclusion, dans les termes de la convention, d'une clause indiquant que les employés doivent participer au processus de prise de décision.

(06287) *Le superviseur déterminera les heures et les jours de travail ainsi que les fonctions spécifiques de l'emploi en fonction des besoins, de temps à autre.* [Traduction]

(05102) *Le superviseur et l'auteur de la demande de partage d'emploi détermineront ensemble la répartition du temps de travail. (...) La répartition de la charge de travail de l'emploi partagé sera établie avec l'accord des partenaires et du superviseur.* [Traduction]

(04594) *Les partenaires partageant un emploi déterminent leurs heures de travail, sous réserve de l'approbation de la direction.* [Traduction]

Il peut néanmoins y avoir d'autres lignes directrices établissant les conditions et les exigences minimales en ce qui concerne la durée du travail de chaque partenaire.

(04584) *(...) ni l'un ni l'autre des employés qui partagent un emploi effectuera moins de quarante pour cent (40 %) des heures de travail normales du poste à plein temps.*

L'horaire de travail s'étendra du lundi au vendredi, mais ne comportera pas plus de huit (8) heures en tout dans une journée, et pas plus de soixante-douze (72) heures sur une période de deux (2) semaines. Chacun des partenaires aura droit à au moins trois (3) jours consécutifs de repos par période de deux (2) semaines. [Traduction]

Dans certaines conventions, il est indiqué que la charge de travail totale d'un poste doit être maintenue, que le poste soit partagé ou non.

(05102) *Le conseil convient de ne pas accroître la charge de travail d'un poste à cause de l'instauration du partage d'emploi.* [Traduction]

(04595) *L'instauration d'un régime de partage d'emploi (...) n'a pas pour objet d'accroître ni de réduire la charge de travail d'un poste. Lorsqu'un tel régime est mis en place, la charge de travail normale doit être maintenue.* [Traduction]

Incidence sur la rémunération, l'ancienneté et les avantages sociaux

Les employés qui participent à un régime de partage d'emploi sont rémunérés pour le nombre d'heures qu'ils effectuent, calculé selon un taux horaire ou au prorata. Cependant, les conséquences d'un tel régime sur l'ancienneté et sur les avantages sociaux varient selon la convention.

Bien que l'accroissement de l'ancienneté soit normalement calculé au prorata pour les employés partageant un emploi (c.-à-d. en fonction du nombre d'heures ou de jours de travail plutôt qu'en fonction du nombre d'années civiles passées au service de l'employeur), certaines conventions prévoient que l'ancienneté sera accumulée au même taux que pour le travail à plein temps. Une telle mesure peut rendre plus intéressant le partage d'emploi pour les jeunes parents ou d'autres employés qui pourraient hésiter à s'en prévaloir s'ils risqueraient, à long terme, d'avoir moins d'ancienneté et, donc, moins de sécurité d'emploi.

(04085) *L'employé qui participe à un programme de partage d'emploi recevra une année complète aux fins de l'ancienneté, quel que soit le nombre d'heures travaillées pendant l'année.* [Traduction]

Dans la plupart des ententes concernant le partage d'emploi, les avantages sociaux (y compris la pension de retraite et le congé annuel) sont soit calculés au prorata, soit établis comme s'il s'agissait d'un emploi à temps partiel. Dans quelques cas, les employés ont droit à toute la gamme d'avantages à la condition d'accepter de payer une partie de la cotisation de l'employeur (encore là, au prorata). Il existe d'autres systèmes dans le cadre desquels les employés qui partagent un emploi ont droit aux mêmes avantages que les employés à plein temps, des limites étant toutefois établies quant au montant de la protection annuelle ou encore quant aux franchises à payer. Dans de tels cas, on offre parfois des avantages sociaux seulement à l'employé, mais aucun aux personnes à charge.

(04600) *Les congés [payés] seront établis au prorata en multipliant le nombre de jours auquel l'employé aurait droit par un facteur de calcul au prorata.* [Traduction]

(06153) *Les avantages sociaux accordés aux employés qui partagent un emploi sont conformes à ceux qui sont approuvés dans le cas des employés à temps partiel. La plupart de ces avantages sont calculés au prorata en fonction du nombre d'heures de travail effectuées par l'employé, sauf pour ce qui est des avantages suivants qui sont payés au complet aux deux partenaires : assurance-maladie de base, régime*

d'assurance-maladie complémentaire, régime d'assurance-soins dentaires et régime d'assurance de voyage aérien. [Traduction]

(07197) *Si un employé partageant un emploi désire adhérer aux régimes d'assurance-maladie complémentaire et d'assurance-soins dentaires, cet employé et le conseil paient chacun 50 % du coût de la prime mensuelle applicable.* [Traduction]

(04499) *Les employés qui partagent un emploi et qui ont à leur actif 2 000 heures de service accumulées sont admissibles à une protection pour personne seule, en ce qui concerne les services dentaires de base, sans protection pour le conjoint ou les personnes à charge.* [Traduction]

Bien que cela soit relativement peu courant, un syndicat et un employeur peuvent parfois négocier un ensemble complet d'avantages sociaux pour les partenaires des régimes de partage d'emploi. Toutefois, cela ne s'applique habituellement pas aux congés de maladie, ni au congé annuel.

(04085) *Les avantages sociaux [invalidité de longue durée, assurance-maladie et assurance-soins dentaires] seront les mêmes que pour les employés à plein temps. Les coûts ne seront pas calculés au prorata.* [Traduction]

(03108) *Les employés qui partagent un emploi ont droit de participer au régime d'assurance-soins dentaires.* [Traduction] (Cette disposition s'applique aussi au régime de soins de santé, au régime d'assurance-maladie complémentaire, à l'assurance-vie collective et aux congés spéciaux).

(05093) *Les avantages sociaux seront maintenus aux taux actuels.* [Traduction]

Remplacement pendant l'absence d'un partenaire

Pour un certain nombre d'employeurs, un des avantages du partage d'emploi est la possibilité de demander que quelqu'un assume la charge de travail lorsqu'un des partenaires est absent pour cause de maladie ou une autre raison. Nombre de conventions exigent par conséquent que les partenaires prolongent leurs heures de travail afin d'occuper le poste à plein temps, si nécessaire.

(04499) *Au besoin, à la discrétion du gestionnaire, l'employé qui partage un emploi occupera cet emploi à plein temps chaque fois que son partenaire n'est pas disponible, c.-à-d. dans le cas d'un congé annuel, congé de maladie, autre congé ou pour cause d'accident.* [Traduction]

(04085) *Si un des partenaires est absent en raison d'un congé de maternité ou d'adoption, ou pour une période prolongée en cas de maladie de courte durée, l'autre partenaire occupe le poste à plein temps pour la durée de cette absence. La Société s'engage à donner un préavis de dix jours civils au partenaire qui reste lorsqu'il doit travailler à plein temps.* [Traduction]

Dans d'autres conventions, on demande aux employés qui partagent un emploi de remplacer le partenaire absent, mais sur une base volontaire. C'est habituellement le syndicat qui négocie ce genre de clause dans le but de protéger les membres qui pourraient avoir de la difficulté à accroître le nombre de leurs heures de travail, à cause de leurs responsabilités familiales ou d'autres obligations.

(04597) *Si un employé qui partage un emploi s'absente du travail pour quelque raison que ce soit, la Société offre d'abord le travail à faire à l'autre employé pendant la période*

d'absence de son partenaire. Dans ce cas, les heures additionnelles (jusqu'à l'équivalent du poste à plein temps) seront rémunérées à taux normal. Cet employé conservera son statut d'employé permanent à temps partiel pendant cette période. Si l'employé refuse le travail offert, la Société peut doter le poste vacant en faisant appel à un employé temporaire à temps partiel. [Traduction]

Une clause innovatrice permet que plusieurs personnes partageant des emplois puissent se remplacer mutuellement pendant leurs absences respectives. Cela donne plus de souplesse aux employés tout en permettant à l'employeur d'avoir recours à un certain nombre de remplaçants possibles en cas d'imprévu.

(04129) *Lorsque plusieurs employés partagent des emplois dans un département, ils peuvent décider de travailler plus d'heures que ne le prévoit leur horaire normal pour compenser l'absence d'un autre employé. Le gérant de département doit approuver ces heures; la somme de l'ensemble des heures partagées au sein d'un département ne doit pas dépasser le nombre total des heures de travail prévues pour les employés partageant des emplois dans ce département.* [Traduction]

E. Télétravail (Travail à domicile)

Le télétravail, aussi appelé travail à distance, est un régime qui permet à l'employé, à tout le moins de façon périodique, de s'acquitter de ses responsabilités normales dans un lieu extérieur n'étant pas un établissement appartenant à l'employeur (lieu de télétravail) — habituellement le lieu de résidence de l'employé.

Le travail à domicile n'est pas un phénomène récent, puisqu'il existe depuis des décennies dans certains secteurs, comme l'industrie du vêtement. Toutefois, le développement rapide de l'informatique et des technologies de l'information au cours des dernières années a rendu le télétravail possible pour un nombre croissant de professions.

Cette forme de travail peut être avantageuse pour les employés. En effet, elle leur permet : d'organiser leur journée de travail en fonction de leurs besoins personnels et familiaux; de limiter les dépenses liées au travail; de réduire le temps de déplacement; de travailler dans un environnement moins stressant et moins perturbateur. Le télétravail peut aussi être un moyen d'accommoder les employés qui, en raison de limitations particulières, ne peuvent quitter leur domicile. En général, le télétravail ne peut pas être combiné avec des tâches liées au soin des enfants ou des personnes âgées. Toutefois, le télétravail peut permettre à l'employé de travailler plus près de ses enfants et de ses parents, et lui apporter ainsi une certaine tranquillité d'esprit, tout en donnant à la famille l'occasion de passer plus de temps ensemble à l'heure des repas ainsi qu'avant et après l'école.

En plus d'une productivité accrue, d'une plus grande efficacité et d'un meilleur moral chez les employés, les employeurs qui autorisent le télétravail peuvent constater une baisse des frais généraux et du nombre d'interruptions attribuables au mauvais temps ou à d'autres situations urgentes. La possibilité pour les employés en télétravail de miser sur leurs périodes de pointe les plus productives peut se traduire par de meilleurs résultats pour l'entreprise.

Malgré ces avantages et malgré l'attention accordée au travail à distance dans les médias, très peu de conventions contiennent des dispositions relatives au télétravail. Celles qui existent sont surtout concentrées dans le secteur public et dans diverses sociétés d'État, notamment en Colombie-Britannique.

La rareté de ces dispositions s'explique en partie par le fait que tous les emplois ne se prêtent pas nécessairement à ce genre d'arrangement. De plus, les employeurs peuvent être préoccupés par le coût de mise en oeuvre initiale, les obligations légales ainsi que les difficultés qui se posent pour la supervision des télétravailleurs et l'évaluation de leur rendement. Les syndicats peuvent être hostiles aux clauses de télétravail s'ils ont l'impression qu'elles ont pour effet

d'isoler davantage les employés, de réduire la sécurité d'emploi et les possibilités d'avancement et de diminuer la protection accordée à l'employé en matière de santé et de sécurité[1].

Comités syndicaux-patronaux sur le télétravail

Dans certains cas, les syndicats et les employeurs ont décidé d'établir des comités chargés d'étudier les questions liées au télétravail et de proposer des règles et des politiques pertinentes. Habituellement, il s'agit d'une première étape qui peut mener à la mise en oeuvre d'un régime de télétravail.

(01474) *La Compagnie et la Guilde conviennent de mettre sur pied un comité composé de deux représentants pour chacune des parties qui examinera les questions liées au travail à distance et recommandera des changements qui pourraient être apportés à la convention collective, s'il y a lieu.* [Traduction]

(07313) *L'Employeur et le Syndicat conviennent d'établir un comité mixte dont les membres discuteront de la possibilité de mettre en œuvre un régime de télétravail, à titre expérimental. Le Comité se composera d'au plus trois (3) représentants de l'Employeur et de trois (3) représentants du Syndicat. Il communiquera ses constatations et ses recommandations à chacun des comités de négociation en prévision de la prochaine convention. Si les dirigeants des deux parties approuvent une recommandation, celle-ci entrera en vigueur avant la prochaine ronde de négociations collectives.* [Traduction]

Les parties peuvent aussi s'entendre sur un ensemble de critères et de conditions qui guideront les discussions ultérieures du syndicat et de l'employeur concernant des ententes de télétravail précises.

(02130) *Il est convenu que si des possibilités de télétravail se présentent pendant que la convention collective est en vigueur, les parties discuteront, à tout le moins, des points suivants dans le but d'arriver à un accord.*

1. Les dispositions de la convention collective continuent de s'appliquer à l'employé.

2. Le télétravail débutera et se poursuivra sur la base du consentement de la Compagnie et de l'employé.

3. L'employé conserve un poste de travail quelconque dans les locaux principaux de la compagnie et continue d'avoir accès électroniquement aux collègues de travail et aux représentants syndicaux.

4. La Compagnie fournit et installe à ses frais l'équipement nécessaire pour permettre à l'employé de s'acquitter de ses fonctions; le coût est établi par la Compagnie.

Les parties conviennent que la présente lettre ne constitue pas une autorisation en vue de commencer à offrir le télétravail aux membres des TCA de Northern Telecom. Elle constitue simplement un point de départ pour une discussion sur les éléments essentiels au sujet desquels les parties devraient s'entendre après un examen détaillé des besoins de l'employé, de la Compagnie et du Syndicat. [Traduction]

Clauses détaillées

Certaines conventions contiennent des clauses plus détaillées concernant le télétravail. Elles précisent habituellement les critères d'admissibilité et de sélection, les horaires de travail ainsi que les modalités

[1] Congrès du travail du Canada, *Négocier pour l'égalité*, Symposium de la femme, CTC, du 1er au 3 novembre 1998. Voir le document à l'adresse http://www.clc-ctc.ca/français/woman/fbargntc.html.

et la durée du régime. Les parties peuvent aussi négocier des garanties précises pour les employés afin d'éviter les effets négatifs sur la charge de travail, le statut de l'employé et la sécurité d'emploi.

Critères d'admissibilité et de sélection

En général, un certain nombre de critères sont établis en vue de déterminer quels employés sont admissibles au télétravail ainsi que le processus de sélection des candidats.

(07262) *Chaque proposition de télétravail sera examinée individuellement une fois déterminés la nature du travail ainsi que les besoins de l'employé, du supérieur et de la Ville. Seule la candidature des employés ayant un rendement satisfaisant attesté sera examinée. Toute proposition de télétravail qui n'est pas approuvée peut faire l'objet d'un examen et les raisons du rejet sont fournies à l'employé, sur demande. Le superviseur discutera avec l'employé d'une déclaration énonçant les modalités du télétravail ainsi que les attentes précises concernant le rendement; cette déclaration sera signée par ces deux personnes. Une copie de l'entente sera envoyée au Syndicat. Tous les télétravailleurs recevront de la formation et du counselling concernant le télétravail efficace.* [Traduction]

(04026) *La participation à ce régime de travail se limitera à des fonctions qui, selon la Compagnie, sont propices au Télétravail. (...)*

La participation est (...) limitée aux employés permanents et est fondée sur le consentement mutuel de l'employé et de son directeur. (...)

Critères de sélection

Les participants au Télétravail seront choisis par la Compagnie selon leur ancienneté parmi les volontaires qualifiés répondant aux critères de sélection suivants :

- *Le Télétravailleur doit avoir pour son travail, à sa résidence principale, une pièce fermée et sécuritaire, rencontrant les normes établies par la Compagnie pour le Télétravail.*

- *Afin de limiter les coûts d'opération le Télétravailleur doit avoir sa résidence principale dans le même centre de rattachement, dans un des centres de rattachement adjacents ou à une distance à vol d'oiseau n'excédant pas 72 km de son centre d'affectation habituel. Certaines situations particulières pourront être revues entre le Chef divisionnaire Relations du travail et le représentant national du SCEP. (...)*

- *Le Télétravailleur doit posséder l'expérience nécessaire pour fonctionner en totale autonomie à partir de sa résidence.*

Coût de l'équipement et autres frais

L'employeur doit généralement défrayer le coût des fournitures et de l'équipement dont le télétravailleur a besoin. Toutefois, comme le montre le premier exemple ci-après, l'employé peut être appelé à fournir au moins une partie de l'équipement nécessaire.

(04115) *Pour chaque régime de télétravail, le superviseur et l'employé déterminent les besoins en équipement pour effectuer le travail à distance. L'employé fournit normalement tout l'équipement nécessaire.*

***Exception** : La Société fournira l'équipement de télécommunication, s'il y a lieu, compte tenu de ses propres besoins et de la nature du travail.*

Si le superviseur estime que l'employé devrait avoir de l'équipement appartenant à la Société à son lieu de télétravail, cet

équipement lui est fourni avec l'approbation du gérant du département. En vertu de cette approbation, les réparations et l'entretien de l'équipement en question deviennent la responsabilité de la Société. Le superviseur veille à ce que l'équipement soit utilisé pour favoriser l'atteinte des objectifs précis du département. [Traduction]

(06755) *La Corporation fournira l'équipement nécessaire pour exécuter les tâches prévues dans le cadre du télétravail. Le coût, l'entretien ou le remplacement de l'équipement seront à la charge de la Corporation. L'employé devra manipuler et entreposer l'équipement de façon appropriée. Cet équipement ainsi que les fournitures restent la propriété de la Corporation et doivent être rendus si l'emploi ou le télétravail prennent fin. (...)*

L'employé qui travaille à la maison doit (...) prévoir un espace conçu pour un bureau avec des meubles appropriés à être utilisés lors des jours de télétravail. [Traduction]

(04026) *La Compagnie convient d'assumer tous les coûts qu'elle a approuvés et qui sont directement reliés aux équipements, terminaux, meubles et liens téléphoniques nécessaires ainsi que toutes les dépenses reliées à l'installation et au déménagement des équipements, terminaux, meubles, des lieux ou vers les lieux de la compagnie.*

La Compagnie convient de continuer à rembourser aux employés toutes les dépenses relatives au travail, conformément à ses pratiques et à la convention collective à l'exception des frais de déplacements effectués de et vers son centre d'affectation d'origine pour toute la période d'assignation en Télétravail. (...)

Tout employé en Télétravail doit informer son assureur personnel que des équipements et biens meubles de la Compagnie se trouvent à sa résidence.

En cas de dommages causés par ou à un équipement, terminal ou biens meubles, la Compagnie assume la responsabilité à moins que les dommages résultent d'un usage non autorisé ou qu'ils soient causés de manière délibérée.

Horaires de travail

Parfois, les dispositions sur le télétravail indiquent comment les heures de travail seront réparties et combien de jours par semaine seront consacrés respectivement au télétravail et au travail au bureau. En général, le libellé de ces dispositions laisse une marge de manoeuvre considérable pour l'établissement des horaires.

(06755) *Les employés ne doivent pas être en télétravail plus de trois (3) jours par semaine sans le consentement du gestionnaire.*

La Corporation et l'employé établissent ensemble les heures de travail. [Traduction]

(04026) *Les heures de travail seront établies en conformité avec la convention collective.*

Selon les exigences du service des tours de service fractionné pourront être établies et offerts aux employés en Télétravail qui se porteront volontaires. Les tours de service fractionnés seront de deux demi tours de service égaux durant la période de 06 h 00 et 21 h 00 avec une intervalle n'excédant pas cinq (5) heures. (...)

L'employé en Télétravail, viendra travailler à son centre de travail habituel une journée à tous (sic) les deux semaines ou selon une fréquence différente lorsque des besoins particuliers le justifient.

Si l'employé doit, durant un tour de service, revenir à son centre de travail pour des raisons hors de son contrôle (ex : bris d'équipement), la Compagnie paiera son transport aller-retour par transport en commun ou équivalent.

Mesures de protection pour les télétravailleurs

Lorsqu'ils négocient des ententes de télétravail, les syndicats insistent souvent pour y ajouter des mesures de protection pour les employés participants. L'exigence la plus fondamentale est que le télétravail doit être volontaire et résiliable. Les parties discutent normalement d'autres points inportants, tels que le statut de l'employé, les responsabilités professionnelles et la sécurité d'emploi.

(06755) *Le télétravail est volontaire et peut prendre fin sur réception d'un préavis de deux (2) semaines donné soit par l'employé en télétravail ou par le gestionnaire. Les parties conviennent qu'aucun employé ne sera obligé de faire du télétravail.*

Les télétravailleurs continuent d'être des employés de la Corporation et conservent tous les droits et avantages prévus dans la convention. Le statut de l'employé, son salaire, les avantages sociaux et les responsabilités ne changent pas à cause de la participation au régime de télétravail. [Traduction]

(06746) *1) Le télétravail ne modifie en rien les conditions d'emploi du travailleur; en outre, les dispositions de toutes les conventions ainsi que la législation pertinente continuent de s'appliquer au télétravailleur.*

2) Le télétravail ne modifie en rien le statut de l'employé. En d'autres termes, le télétravail, en soi, n'empêche pas un travailleur de demeurer ni de devenir un employé. [Traduction]

(040?6) *L'employé doit y participer pour une période minimum de 6 mois à moins de circonstances exceptionnelles. Dans de telles circonstances et après discussions entre les parties, l'une ou l'autre des parties pourra mettre fin à la participation d'un employé au Télétravail après un préavis de 14 jours. (...)*

Lorsque la participation d'un employé en Télétravail prend fin, ce dernier doit réintégrer son emploi permanent à son centre d'affectation habituel ou, si son centre d'affectation habituel n'existe plus, au centre de travail où son groupe a été relocalisé.

(07262) *2. La participation de l'employé au régime de télétravail est volontaire et doit faire l'objet d'une entente entre l'employé et la Ville. Ce régime peut être annulé par l'une ou l'autre de ces deux parties, moyennant un préavis de trente (30) jours civils ou selon toute autre modalité établie à la satisfaction des deux parties.*

3. Le télétravail ne mène pas à la transformation des emplois à plein temps en emplois à temps partiel et aucun employé permanent ne doit être mis à pied à cause du télétravail.

4. Les dispositions de la convention collective s'appliquent aux télétravailleurs, sous réserve de la présente lettre d'entente. La durée du travail pour ces employés sera conforme aux dispositions de la convention collective.

5. La charge de travail et le niveau de productivité des télétravailleurs devront être raisonnables et comparables à ceux des employés de bureau.

6. Les télétravailleurs ont accès à un bureau, à la correspondance interne, aux avis de concours et à toute autre information offerte à leurs homologues. (...)

9. Les télétravailleurs ont droit aux mêmes possibilités d'emploi et d'avancement que leurs homologues. [Traduction]

Contacts avec les employés ou visites à domicile par les gestionnaires

Pour faire en sorte que les gestionnaires et les superviseurs aient accès aux télétravailleurs, les employeurs peuvent négocier un libellé dans la convention qui permet les contacts par téléphone, les visites en personne et les inspections sur place. Les inspections peuvent être jugées importantes pour s'assurer que l'équipement fonctionne adéquatement et que toutes les mesures de sécurité ont été prises dans le lieu de télétravail.

(07262) *Pendant les heures obligatoires déterminées conjointement par la Ville et l'employé, le personnel de la Ville peut communiquer avec le télétravailleur soit en personne, soit par téléphone. Le télétravailleur devra être avisé de toute inspection vingt-quatre (24) heures à l'avance.* [Traduction]

(04026) *L'employé devra permettre l'accès au lieu de travail au directeur soutien et au coordonnateur du projet dans le but d'analyser la performance des systèmes sur le plan technique et d'y apporter les correctifs nécessaires si requis. Les visites seront planifiées avec l'employé.*

Le directeur responsable pourra rencontrer l'employé à sa résidence en tout temps durant son tour de service. Un préavis raisonnable (15 minutes) devrait être donné à l'employé.

Conditions de travail et responsabilités de l'employé

Compte tenu du contrôle très limité des employeurs sur le lieu de télétravail et du fait que les télétravailleurs ont beaucoup d'autonomie par rapport à leurs superviseurs, les parties peuvent parfois négocier des conditions et des exigences spéciales en ce qui concerne les responsabilités des employés. Habituellement, ces conditions ont pour objet de s'assurer que les employés sont en mesure de fournir un rendement adéquat, tout en limitant les responsabilités légales de l'employeur en matière de santé et de sécurité au travail et par rapport à d'autres obligations juridiques.

(06746) *L'employé assume les responsabilités suivantes :*

1) il veille à ce que le régime de télétravail soit conforme à tous les règlements municipaux et à toute la réglementation au niveau municipal ou régional;

2) en collaboration avec le Comité local de santé et de sécurité au travail ou les représentants en matière de sécurité désignés par le Syndicat ou l'Employeur, il doit s'assurer que le lieu de travail soit bien équipé et bien entretenu selon les règles de santé et de sécurité;

3) il veille à ce que l'équipement et les fournitures fournis par l'employeur soient utilisés uniquement pour exécuter le travail de l'employeur;

4) il fait en sorte que l'environnement dans lequel se déroule le télétravail soit tel qu'il puisse respecter ses conditions d'emploi, ainsi que les dispositions des conventions collectives, de la législation, de la réglementation et des politiques;

5) il fait en sorte que les dispositions nécessaires pour la garde des personnes à charge soient prises et que les responsabilités personnelles soient gérées de manière à favoriser l'exécution des responsabilités professionnelles. Le télétravail n'est pas une solution de rechange aux services de garde. [Traduction]

(04026) *L'employé en Télétravail devra atteindre les critères de performance et les normes de qualité établies par la direction locale. Ces normes et critères seront au minimum ceux que l'employé atteignait avant sa participation au Télétravail. (...)*

Les document confidentiels et les informations exclusives de la Compagnie devront être conservés sous clé en dehors des heures de travail (...).

Les documents confidentiels et les informations exclusives de la Compagnie qui deviennent périmées devront être rapportés et détruits dans les locaux de Bell (...).

Les systèmes téléphoniques et informatiques ne doivent servir qu'à l'employé en Télétravail et qu'à l'occasion du travail.

Les appels interurbains doivent être maintenus au strict nécessaire et uniquement pour les besoins de la Compagnie.

Si des problèmes majeurs empêchent les télétravailleurs de fonctionner normalement (impossible d'accéder au réseau, système de communication déficient etc.) la Compagnie se réserve le droit d'interrompre temporairement la participation d'un employé au Télétravail et de rappeler ce dernier à son lieu habituel de travail jusqu'à ce que le tout soit complètement rétabli.

Lors d'une panne quelconque survenant au domicile de l'employé, il est sa de sa responsabilité de communiquer avec son directeur au plus tôt. L'employé ne doit pas encourir de perte de salaire lors de circonstances n'étant pas sous son contrôle. (...)

Le Télétravailleur devra être présent aux réunions, périodes de formation ou autres activités prévues à l'horaire. Il sera avisé dans la mesure du possible au moins deux (2) jours à l'avance. S'il y a lieu, la prime de changement de tour de service s'appliquera. (...)

L'employé en Télétravail sera considéré comme étant au travail au même titre que s'il se trouvait à son lieu habituel de travail. Il doit par conséquent prendre, en s'en tenant aux pratiques de la Compagnie, tous les moyens raisonnables pour assurer sa sécurité.

Bien que les dispositions examinées dans le présent chapitre portent toutes sur l'aménagement du temps de travail, que ce soit sous forme d'heures supplémentaires, de modalités de travail flexibles, d'horaires flexibles, de réduction du temps de travail ou de télétravail, il ne s'agit certainement pas du seul facteur qui influe sur l'harmonisation des responsabilités professionnelles et familiales. En effet, comme il sera possible de le constater dans les chapitres suivants, un certain nombre d'autres dispositions ont un effet direct ou indirect sur le temps de travail, en particulier pour ce qui est des congés de maternité, du congé parental ou d'autres types de congé.

Congé de maternité, congé parental, congé d'adoption et dispositions relatives à la grossesse

Peu de dispositions des conventions collectives sont aussi étroitement liées à l'équilibre travail-famille que celles qui traitent du congé de maternité, du congé parental et du congé d'adoption ainsi que des questions relatives à la santé et à la sécurité au travail des employées enceintes. Cela s'explique dans une certaine mesure par le fait que ces questions faisaient partie des conventions collectives bien avant qu'on s'intéresse aux mesures favorables à la famille dans les années 1980 et 1990. Cependant, ces dispositions mettent aussi en évidence le besoin qu'ont les employées, et plus particulièrement les employées enceintes, de prendre une période de congé à la naissance ou au moment de l'adoption d'un enfant.

En règle générale, les dispositions négociées portant sur le congé de maternité sont d'abord apparues dans les industries où la main-d'oeuvre comptait une forte proportion de femmes, puis ont gagné progressivement du terrain dans les secteurs de l'économie à prédominance masculine. Les dispositions relatives au congé parental et au congé d'adoption sont venues plus tard, tout comme un certain nombre de dispositions visant à garantir des conditions de travail sécuritaires pour les employées enceintes et leurs fœtus.

Les négociations syndicales-patronales touchant le congé de maternité, le congé parental et le congé d'adoption, sans doute plus que plusieurs autres points de négociation, ont à la fois façonné les normes prescrites par la loi et été façonnées par elles.

Dans l'ensemble, les objectifs des syndicats lors des négociations ont été d'accroître la durée des congés tout en assurant aux employées un revenu de remplacement raisonnable — en plus des indemnités prévues dans la législation régissant l'assurance-emploi —, le maintien des avantages sociaux et de l'ancienneté ainsi qu'une protection appropriée de l'emploi pour les personnes en congé. Quant à eux, les employeurs ont en général essayé d'éviter le plus possible que leurs activités soient perturbées et de s'assurer que les prestations supplémentaires offertes soient propres à inciter les employées à revenir au travail.

A. Congé de maternité : Admissibilité et avis

Aujourd'hui, les congés de maternité sont inclus et garantis dans la législation régissant les normes d'emploi et de travail dans toutes les administrations canadiennes et dans la plupart des conventions collectives. Ils ont pour objet de donner aux femmes enceintes la possibilité de cesser leurs fonctions au cours des derniers mois de leur grossesse et de prendre congé pour récupérer après la naissance. Ces clauses représentent une des mesures clés en ce qui concerne l'équilibre travail-famille.

Bien qu'elles se contentent parfois de réitérer les garanties fondamentales établies par la loi, les dispositions relatives au congé de maternité établissent souvent des avantages supplémentaires. Généralement, elles indiquent : le nombre de semaines de congé (y compris parfois des prolongations) qui peuvent être prises et à quelles conditions; les avantages sociaux qui seront maintenus; la façon de calculer l'ancienneté; enfin, les modalités du retour au travail. Les conventions les plus avantageuses prévoient également des mesures de remplacement du revenu qui viennent compléter les prestations d'assurance-emploi. Elles peuvent également englober des garanties supplémentaires visant à protéger l'emploi des employées enceintes et des nouvelles mères.

Renvoi aux normes prescrites par la loi

Dans certains cas, il est simplement indiqué dans la convention collective que les parties s'engagent à respecter les normes minimales relatives au congé de maternité prévues par la loi fédérale, provinciale ou territoriale pertinente. Même si on peut penser qu'il s'agit simplement d'une reconnaissance symbolique d'un droit acquis, l'ajout d'une telle disposition a l'avantage, du point de vue du syndicat, de permettre le recours à la procédure de grief. Cela peut ainsi permettre à l'employée d'avoir accès à un mécanisme de recours plus rapide si l'employeur ne respecte pas ses obligations légales, tout en permettant l'application uniforme des exigences au sein d'un même groupe. Les exemples de dispositions ci-après renvoient à des normes établies par la loi.

(04191) *La Compagnie accorde un congé de maternité ou un congé parental non payés, ou les deux, conformément à la Loi sur les normes d'emploi de l'Ontario (...)* [Traduction]

(10214) *Congé de maternité et parental : Les dispositions prévues au sous-paragraphe 3) de l'article 3) du chapitre II de la Loi sur les normes du travail (L.R.Q., CN 1.1) s'appliquent mutatis mutandis.*

(10705) *Les dispositions de la Loi sur les normes du travail concernant le congé de maternité, le congé parental et les obligations parentales s'appliquent aux salariés.*

Clauses contre la discrimination relatives à la grossesse et au congé de maternité

Même si la législation et la jurisprudence relatives aux droits de la personne dans toutes les administrations canadiennes prévoient une forme quelconque de protection pour les employées enceintes et les mères qui travaillent, un certain nombre de conventions comportent un libellé par lequel on interdit explicitement la discrimination et le harcèlement à l'égard de ces employées. Un tel libellé se trouve soit à l'intérieur d'une disposition générale contre la discrimination soit dans une clause distincte.

(04489) *Aucune employée ne sera mise à pied ou lésée autrement dans son emploi parce qu'elle est enceinte.* [Traduction]

(01587) *La Compagnie ne peut congédier, rétrograder ou refuser d'embaucher ou de*

promouvoir une salariée pour cause de grossesse, ni exercer à son endroit quelque discrimination que ce soit.

(07811) *La Compagnie ne peut congédier, suspendre, licencier ni rétrograder une employée, prendre des mesures disciplinaires contre elle, ni lui refuser une promotion ou de la formation parce qu'elle a demandé un congé en vertu des présentes dispositions.* [Traduction]

(10214) *Aucun salarié ne doit être mis à pied ni subir de mesures disciplinaires ou discriminations parce qu'il se prévaut d'un congé en vertu de la présente section et l'employeur doit le reprendre à son emploi le premier jour ouvrable suivant la fin du congé accordé en vertu de cette section, à condition qu'il y ait du travail dans son métier, sa spécialité ou son occupation sur le chantier visé.*

Une clause intéressante, tout en interdisant des pratiques discriminatoires, autorise une employée enceinte à refuser un congé ou un changement dans ses fonctions ou ses conditions de travail.

(01474) *...aucune employée ne doit être obligée à prendre un congé et ses fonctions ou ses conditions de travail ne doivent pas être modifiées sans son consentement en raison de sa grossesse; elle ne doit être pénalisée d'aucune façon parce qu'elle est enceinte.* [Traduction]

Admissibilité et avis

Pour avoir droit à un congé de maternité, les employées doivent habituellement remplir certaines conditions. En règle générale, il faut qu'elles indiquent par écrit la date prévue du début de leur congé. Cette obligation a pour but d'éviter le plus possible de perturber les activités de l'organisation en permettant à l'employeur de prendre des dispositions pour la période pendant laquelle l'employée sera absente. Toutefois, certaines conventions collectives prévoient la possibilité d'une dérogation à cette exigence si les circonstances le justifient.

Dans bien des cas, le droit au congé de maternité est accordé uniquement aux personnes qui justifient d'une durée d'emploi minimale chez l'employeur. On peut aussi exiger que l'employée fournisse un certificat médical attestant son état. Toutes les conditions énumérées reflètent celles qui se trouvent ordinairement dans la législation du travail.

(08783) *Toute employée qui présente une demande de congé au moins un (1) mois avant la date de début du congé en question, sauf si des circonstances incontrôlables empêche l'envoi d'un tel avis, et qui fournit à son superviseur hiérarchique un certificat médical ou une ordonnance d'adoption attestant qu'elle est enceinte ou sur le point d'adopter un enfant et indiquant la date prévue de son accouchement ou de l'adoption a le droit de se prévaloir d'un congé de maternité, de paternité ou d'adoption non payés.* [Traduction]

(00913) *A droit à un congé de maternité non payé toute employée qui a à son actif six (6) mois consécutifs de travail pour la Compagnie et qui présente par écrit une demande de congé de maternité au moins quatre (4) semaines avant la date indiquée sur sa demande comme étant la date à laquelle elle souhaite commencer son congé et qui fournit à la Compagnie un certificat d'un médecin dûment qualifié confirmant sa grossesse (...)* [Traduction]

(02135) *L'employée doit aviser la Compagnie par écrit, de son intention de se prévaloir d'un congé de maternité au moins trois (3) semaines avant le début d'un tel congé.*

Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue de la naissance. Le préavis peut être de moins de trois (3) semaines dans les cas d'urgence attestés par un certificat médical.

Bloc 2.1

Dispositions législatives concernant l'admissibilité au congé de maternité[1]

La législation de toutes les administrations établit un certain nombre de conditions d'admissibilité pour avoir droit au congé de maternité. Pour les employées assujetties au *Code canadien du travail* (compétence fédérale) et à la plupart des lois provinciales ou territoriales, on exige une période minimale de service chez le même employeur, qui va de 0 à 12 mois. Cette période est d'un an en Alberta, au Manitoba, dans les Territoires du Nord-Ouest, en Nouvelle-Écosse, au Nunavut et au Yukon, et de 6 mois dans la sphère de compétence fédérale. À Terre-Neuve et à l'Île-du-Prince-Édouard, la limite est de 20 semaines avant la date prévue pour la naissance de l'enfant, tandis qu'en Saskatchewan l'employée doit avoir travaillé pendant 20 des 52 semaines précédant le début du congé. Enfin, en Ontario la période d'emploi minimale est de 13 semaines. En Colombie-Britannique et au Nouveau-Brunswick, il n'y a aucune exigence quant à la durée du service et au Québec, la seule condition est d'être au service de l'employeur le jour précédant la remise de l'avis informant l'employeur de l'intention de prendre un congé.

Cependant, toutes les administrations exigent que l'employée donne un avis à son employeur avant la date du début de son congé de maternité. Dans la plupart des cas, on demande au moins quatre semaines de préavis, bien que ce délai soit moins long au Québec (3 semaines) ainsi qu'en Alberta, à Terre-Neuve, en Ontario et au Nouveau-Brunswick (2 semaines). Dans le dernier cas, toutefois, les employées enceintes doivent signifier leur intention de prendre un congé 4 mois avant la date prévue de l'accouchement. Il est à remarquer que la plupart des administration permettent une dérogation à cette obligation dans certaines circonstances, notamment en cas d'accouchement prématuré.

Dans toutes les administrations, l'employée est tenue de fournir un certificat médical à son employeur pour avoir droit au congé de maternité. Cependant, en Alberta, en Colombie-Britannique, dans les Territoires du Nord-Ouest, en Nouvelle-Écosse et au Nunavut, ce certificat doit être produit uniquement si l'employeur le demande. Au Québec, un rapport écrit signé par une sage-femme peut remplacer le certificat médical[2].

Dates de début et de fin du congé

La plupart des clauses relatives au congé de maternité traitent du choix des dates de début et de fin du congé. Ces dispositions stipulent essentiellement qui doit déterminer ces dates ou établissent les paramètres précis à l'intérieur desquels le congé peut être pris.

Décisions à la discrétion de l'employée

Il arrive parfois que l'employée enceinte soit libre de choisir la date à laquelle elle souhaite commencer ou terminer son congé de maternité.

(04494) *La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement appartient à l'employée et comprend le jour de l'accouchement.*

[1] Renseignements fournis par Analyse de la législation du travail, Politique stratégique et Affaires internationales du travail, Programme du travail (DRHC), mai 2000.

[2] Source : Analyse de la législation du travail (Programme du travail, DRHC), *Les congés pour obligations familiales et autres congés*, mai 2000, http://labour-travail.hrdc-drhc.gc.ca/policy/leg/pdf/family_f.pdf

(03749) *La Société donne à la salariée concernée l'entière liberté de décider de la répartition du congé de maternité tant avant qu'après l'accouchement.*

Décision d'un commun accord

Dans d'autres cas, l'employée et son superviseur ou gestionnaire doivent déterminer ces dates d'un commun accord.

(08570) *Les dates de début et de fin du congé de maternité doivent être établies d'un commun accord par l'employée et son superviseur.* [Traduction]

Dates prédéterminées

Un certain nombre de conventions collectives établissent un délai plus ou moins rigide à l'intérieur duquel le congé de maternité doit commencer ou prendre fin. Comme en témoignent certains des exemples ci-après, les limites sont souvent fixées en fonction de la durée du congé et peuvent refléter les normes prévues dans la loi.

(06720) *Un congé de maternité sera accordé pour au plus dix-sept (17) semaines et ne débutera pas plus tôt que dix-sept (17) semaines avant la date prévue de la naissance.* [Traduction]

Bloc 2.2

Dates limites (minimale/maximale) pour le début et la fin du congé selon la législation du travail

À l'exception du Yukon, toutes les administrations canadiennes ont adopté des dispositions fixant des limites pour le début et la fin du congé de maternité. En règle générale, les normes du travail stipulent que le début du congé de maternité ne doit pas débuter plus tôt qu'un nombre donné de semaines avant la date prévue de la naissance.

La durée de cette période va de 11 à 17 semaines, ce dernier chiffre représentant la durée maximale d'un congé de maternité normal dans la plupart des administrations.

	Adm. féd., C.-B., N.-B., Î.-P.-É.	Alberta, Sask.	N.-É. Québec	Man., T.-N., T.N.-O., Nunavut, Ontario
N^{bre} de semaines avant la date prévue de la naissance	11	12	16	17

Parfois (p. ex. dans l'administration fédérale, au Manitoba, à Terre-Neuve, en Nouvelle-Écosse et en Ontario), le congé doit prendre fin dix-sept semaines après la naissance[1].

[1] Source : Analyse de la législation du travail (Programme du travail, DRHC), *Les congés pour obligations familiales et autres congés*, mai 2000, http://labour-travail.hrdc-drhc.gc.ca/policy/leg/pdf/family_f.pdf

(01576) *L'employée [enceinte] a droit à un congé d'au plus dix-sept (17) semaines, qui commencera au plus tôt onze (11) semaines avant la date prévue de l'accouchement et prendra fin au plus tard dix-sept (17) semaines après la date réelle de l'accouchement.* [Traduction]

(00139) *Le congé de maternité peut commencer entre le deuxième et le quatrième mois précédant la date prévue de l'accouchement et se terminera au plus tard six (6) mois après la naissance de l'enfant (...)* [Traduction]

(04499) *En règle générale, le congé [de maternité] ne débutera pas plus de onze (11) semaines avant la date prévue de l'accouchement, mais de toute façon pas plus tard que la date réelle de l'accouchement.* [Traduction]

Même si la date de début du congé peut être établie d'avance dans la convention collective, les parties négocient parfois des dispositions complémentaires qui assurent une certaine marge de manœuvre dans le traitement des cas individuels. Par ailleurs, l'établissement d'une date de début et de fin du congé peut être une solution de rechange au cas où l'employée et l'employeur ne parviendraient pas à s'entendre.

(04060) *La Société peut :*

(i) retarder le commencement du congé de maternité de l'employée de n'importe quelle période qui a été approuvée par écrit par un médecin compétent ou par une personne autorisée par le sous-ministre de la Santé nationale;

(ii) accorder à une employée un congé commençant avant les onze (11) semaines qui précèdent la date prévue de la fin de sa grossesse.

(04605) *L'employeur et l'enseignante peuvent s'entendre sur la dorée du congé de maternité cependant, si un accord à l'amiable est impossible, le congé de maternité débute six (6) semaines avant la date de l'accouchement ou plus tôt, sur production d'un certificat médical faisant état de la date probable de l'accouchement et du fait que, selon le médecin, l'enseignante devrait cesser de travailler. En l'absence d'un accord, le congé de maternité prend fin au plu tôt vingt et une (21) semaines après la date de l'accouchement, ou dans les six (6) mois suivant la date de l'accouchement, sur production d'un certificat médical attestant que l'employée ne peut reprendre ses fonctions avant une période de six (6) mois.*

Droit de l'employeur d'exiger le début d'un congé

Enfin, certaines clauses autorisent l'employeur, dans certaines circonstances, à obliger l'employée à prendre son congé de maternité à une date donnée et pour une période minimale. Sans compter les raisons liées au service, une telle mesure peut être jugée importante par les employeurs qui veulent limiter les responsabilités légales en cas de complications concernant la grossesse de l'employée. Cette question est traitée plus à fond à la dernière section du présent chapitre.

(04489) *La Commission peut exiger que le congé de maternité débute au moment où les fonctions du poste ne peuvent plus raisonnablement être exécutées par une femme enceinte, ou si l'exécution du travail est affectée de façon importante par la grossesse de l'employée.* [Traduction]

Cette même convention stipule également que l'employée ne peut pas travailler pendant une période donnée après son accouchement.

L'employée ne doit pas travailler et la Commission ne demandera ni ne permettra à une employée de travailler pendant au moins six semaines après la date de l'accouchement, à moins qu'un médecin qualifié choisi par l'employée n'indique par écrit qu'une période plus courte est suffisante.

Durée du congé de maternité

Congé initial

Bien que certaines conventions collectives appliquent tout simplement d'appliquer les normes minimales, de nombreuses autres établissent une période de congé plus longue, comme le montre le graphique qui suit.

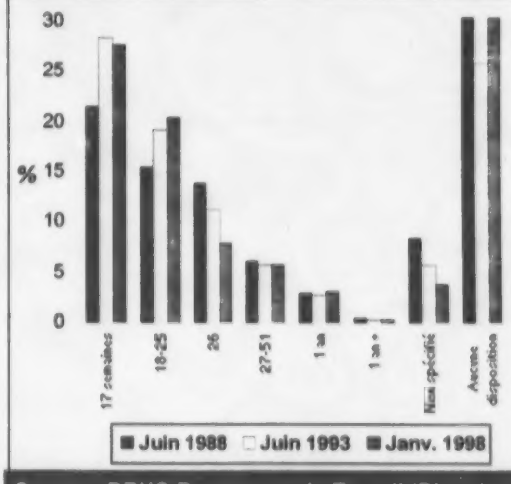
Les renseignements concernant la durée du congé de maternité peuvent se trouver dans les dispositions portant sur le début et la fin du congé, comme en témoignent les exemples précédents. Toutefois, ils figurent souvent dans une clause distincte.

(00193) *Toute employée peut demander par écrit un congé de maternité d'au plus vingt-quatre (24) semaines consécutives (ou moins à la demande de l'employée) ou d'une durée égale à celle qui est prévue dans la loi sur les normes d'emploi, la plus avantageuse l'emportant.* [Traduction]

(03749) *La Société accorde à la salariée enceinte un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines consécutives.*

Figure 2.1: *CONGÉ DE MATERNITÉ (DURÉE)*

***Durée du congé de maternité normal (payé ou non payé) dans les grandes conventions collectives** (À l'exclusion des congés pour circonstances particulières)*



Source: DRHC-Programme du Travail (Direction de l'information sur les milieux de travail), base de données SERCC

Bloc 2.3

Durée du congé de maternité ordinaire selon la législation du travail

Les lois de toutes les administrations canadiennes régissant les normes du travail établissent la durée minimale du congé de maternité non payé pour les employées enceintes admissibles. Cette période est de 18 semaines en Alberta, en Colombie-Britannique[1], au Québec et en Saskatchewan, et de 17 semaines dans toutes les autres administrations.

Un congé parental peut ordinairement s'ajouter à ce congé. Dans certaines administrations, il est aussi possible d'obtenir une prolongation du congé de maternité, comme il en sera question plus loin[2].

[1] Les modifications que le gouvernement de la Colombie-Britannique a apportées à sa législation réduiront la durée du congé de maternité à 17 semaines, tout en portant la durée du congé parental à 35 semaines. Les nouvelles dispositions entreront en vigueur le 31 décembre 2000.

[2] Source : Analyse de la législation du travail (Programme du travail, DRHC), *Les congés pour obligations familiales et autres congés*, op. cit.

Bien que le congé de maternité vise les femmes au travail, il existe une clause intéressante qui autorise le père à prendre un tel congé dans des circonstances graves.

(07324) *Si, à la suite de l'accouchement, la mère meurt ou devient complètement handicapée, l'employé qui est le père de l'enfant a droit à la fois au congé de maternité et au congé parental non payés.* [Traduction]

Congé de maternité prolongé

Une période supplémentaire de congé de maternité peut parfois être accordée, en cas de complications à la suite de la naissance, ou encore si l'accouchement a lieu plus tard que prévu.

Il arrive souvent que la prolongation soit accordée uniquement une fois que le congé de maternité initial et le congé parental ont pris fin. Il convient de remarquer que dans le premier exemple qui suit, l'employé de sexe masculin peut aussi avoir droit à un congé de maternité prolongé. La durée réelle de la prolongation peut varier grandement, selon la convention et le libellé de la disposition.

(04494) *Un congé sans solde d'une durée maximale de deux ans est accordé à l'employée pour la prolongation du congé de maternité ou à l'employé dont la conjointe n'a pas bénéficié de la prolongation du congé de maternité.*

Bloc 2.4

Dispositions législatives concernant le congé de maternité prolongé

La prolongation du congé de maternité est prévue dans la législation sur les normes du travail de la plupart des provinces et territoires du Canada. Sept de ces administrations garantissent un congé d'au moins six semaines après la naissance de l'enfant[1]. Bien qu'en Alberta et en Colombie-Britannique ce congé soit accordé de façon inconditionnelle, en Ontario et à Terre-Neuve, ce congé minimal n'est accordé qu'aux employées qui ne prennent pas de congé parental. À l'Île-du-Prince-Édouard et en Saskatchewan, seule l'employée qui accouche plus tard que prévu a droit à ce congé. En ce qui concerne le Yukon, le congé de six semaines est accordé uniquement aux employées qui éprouvent des problèmes de santé liés à la grossesse. Outre les administrations précédentes, la Nouvelle-Écosse prévoit au moins une semaine de congé après l'accouchement.

Cinq administrations — l'Alberta, le Manitoba, les Territoires du Nord-Ouest, le Nunavut et le Québec — prévoient la prolongation du congé de maternité si la date réelle de l'accouchement est postérieure à la date prévue. La prolongation est d'une durée égale à l'intervalle entre ces deux dates. Pour ce qui est des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut, la prolongation est d'au plus 6 semaines. Au Québec, seules les employées qui disposent de moins de deux semaines de congé ordinaire après l'accouchement peuvent bénéficier d'une prolongation.

En Alberta, au Québec, en Colombie-Britannique et en Saskatchewan, il est aussi possible de prolonger le congé de maternité jusqu'à concurrence de six semaines (trois en Alberta) si la condition médicale de la mère ou de l'enfant empêche l'employée de retourner au travail[2].

[1] Dans de nombreux cas, la durée du congé peut être réduite à la demande de l'employée.

[2] Source : Analyse de la législation du travail (Programme du travail, DRHC), *Les congés pour obligations familiales et autres congés*, op. cit.

(04635) *Un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans est accordé à la personne salariée en prolongation de son congé de maternité, en prolongation de son congé de paternité et en prolongation de son congé pour adoption de dix (10) semaines.*

(04760) *Un congé parental prolongé peut être accordé, à la discrétion du conseil, à l'employée qui était en congé de maternité ou d'adoption ou en congé parental. Sous réserve des nécessités du service, les demandes de prolongation du congé parental ne seront pas rejetées sans raison valable. La durée combinée du congé de maternité, du congé parental, du congé d'adoption et du congé parental prolongé ne doit pas dépasser trente-six (36) mois.* [Traduction]

(07324) *Une employée a le droit de prolonger son congé de maternité pour une période, non payée, pouvant aller jusqu'à six (6) semaines consécutives si le médecin atteste qu'elle est incapable de retourner au travail pour des raisons médicales liées à l'accouchement.* [Traduction]

(04306) *Dans des circonstances particulières, le congé peut être prolongé avec l'accord de la Compagnie et de l'employée.*[Traduction]

Il est aussi possible, parfois, de prolonger le congé en y ajoutant les vacances annuelles accumulées.

(10206) *Lors d'un congé de maternité ou d'un congé parental, le salarié peut prendre ses vacances immédiatement avant ou après son congé.*

Compte tenu des risques que présentent la grossesse et les complications possibles après l'accouchement, certaines employées peuvent devoir compter sur leurs congés de maladie accumulés pour prolonger leur congé de maternité.

(04326) *Les congés de maladie payés accumulés et/ou les prestations des régimes collectifs d'assurance qui doivent être pris en raison de troubles médicaux invalidants directement attribuables à la grossesse sont accordés aux employés admissibles selon les mêmes conditions qui s'appliquent à d'autres employés invalides admissibles aux termes du régime.* [Traduction]

(07324) *d)(1) Pendant toute la durée de son congé de maternité ou de son congé parental, l'employée n'aura pas droit à des congés de maladie. (2) Nonobstant les dispositions de l'alinéa d)(1), l'employée en congé de maternité ou en congé parental, qui comme le prévoit l'alinéa b)(5) tombe malade ou devient invalide à la suite de l'accouchement, ce qui l'empêche de retourner au travail comme prévu, que cette maladie ou invalidité soit liée ou non à l'accouchement, a droit à des prestations de maladie à compter du premier jour où elle serait normalement retournée au travail.* [Traduction]

(08783) *Si des complications médicales surviennent à cause de la grossesse au point d'empêcher l'employée de reprendre son travail à la fin du congé autorisé, cette employée recevra son salaire normal provenant des congés de maladie accumulés (...)* [Traduction]

Interruption du congé

Il peut arriver, dans certains cas, qu'une employée préfère interrompre provisoirement son congé et retourner au travail. Tel peut être le cas, par exemple, si le nouveau-né doit être hospitalisé pendant une assez longue période. Les dispositions autorisant un congé non continu peuvent permettre plus de souplesse et donner à la mère la possibilité de passer plus de temps pour prodiguer des soins à son enfant au moment de son retour à la maison.

(10160) *S'il arrive que le bébé naisse prématurément ou contracte à la naissance ou par la suite une maladie qui nécessite l'hospitalisation pendant la période définie en (1) et que l'employée retourne au travail pendant la totalité ou une partie de la durée*

de l'hospitalisation, elle peut reprendre son congé de maternité non payé une fois l'hospitalisation terminée et poursuivre ce congé pour une période supplémentaire, selon les modalités prévues en (1). [Traduction]

(04635) *Lorsqu'elle est suffisamment rétablie de son accouchement, et que son enfant n'est pas en mesure de quitter l'établissement de santé, la personne salariée peut suspendre son congé de maternité en retournant au travail.*

La personne salariée dont l'enfant est hospitalisé dans les quinze (15) jours de sa naissance a également ce droit.

Le congé ne peut être suspendu qu'une (1) fois. Il est complété lorsque l'enfant intègre la résidence familiale.

Prestations de maternité (allocation)

Une des principales préoccupations des syndicats, lorsqu'ils négocient des prestations se rapportant à la maternité, est d'éliminer, ou à tout le moins d'atténuer, les difficultés financières possibles des employées enceintes lorsqu'elles prennent un congé. Une des solutions consiste à négocier le paiement d'allocations de maternité pour compenser la diminution du revenu.

La forme la plus courante de remplacement du revenu qui soit prévue dans les conventions collectives est un régime de prestations supplémentaires de chômage. Ces régimes prévoient essentiellement le versement par l'employeur d'un supplément qui s'ajoute aux prestations de maternité de l'assurance-emploi. Parfois, les employées non admissibles aux prestations d'assurance-emploi peuvent également recevoir une allocation pendant leur congé.

Modalités d'application

L'admissibilité aux prestations supplémentaires de chômage est établie en fonction d'un certain nombre de critères. En règle générale, l'employée doit compter une période d'emploi minimale et donner un préavis suffisant. En outre, une autre condition que l'on retrouve fréquemment est l'obligation pour l'employée de s'engager à retourner travailler pour l'employeur pendant une période minimale après son congé de maternité ou son congé parental. Dans bien des cas, l'employée doit aussi prouver qu'elle a droit aux prestations d'assurance-emploi. Les prestations supplémentaires de chômage peuvent être réservées aux employées permanentes à plein temps.

(00668) *Toute employée permanente qui est admissible aux prestations d'assurance-emploi a droit aux prestations supplémentaires, si elle fait partie de l'effectif permanent depuis au moins douze mois consécutifs à la date où le congé débute.* [Traduction]

(02135) *L'allocation de maternité ne sera accordée qu'aux employés qui bénéficient de treize (13) semaines de service continu ou plus.*

(06747) *Pour obtenir cette prestation, l'employée doit fournir à son employeur une preuve de sa demande de prestations d'assurance-emploi et de son admissibilité sous le régime de la Loi sur l'assurance-emploi. Toute employée inadmissible ou exclue du bénéfice des prestations d'assurance-emploi n'a pas droit à l'allocation pour le congé de maternité.* [Traduction]

(06384) *L'employée qui se voit accorder un congé de maternité non payé reçoit une indemnité de maternité conformément aux modalités du Régime de prestations supplémentaires de chômage (RPSC) décrit au sous-alinéa 19.07(B) pourvu qu'elle:*

Bloc 2.5

Assurance-emploi — Prestations de maternité

Les prestations de maternité du régime d'assurance-emploi sont payables à la mère naturelle au cours de la période entourant la naissance d'un enfant; le début de la période de prestations peut aller de huit semaines avant la date prévue de l'accouchement à la semaine de l'accouchement proprement dit. L'employée a droit à quinze (15) semaines de prestations de maternité après une période d'attente de deux semaines; elle peut toucher ses prestations au cours des 17 semaines suivant la semaine réelle ou prévue de l'accouchement — la plus tardive de ces dates étant retenue. Toutefois, la période de 17 semaines peut être prolongée et les versements reportés pour une période de temps égale au nombre de semaines que le bébé passe à l'hôpital, jusqu'à concurrence de 52 semaines après la semaine de sa naissance. L'employée peut recevoir des prestations de maladie qui s'ajoutent au nombre maximal de semaines de prestations de maternité si elle n'est pas en mesure de retourner au travail à cause de complications liées à la grossesse ou à l'accouchement ou en raison d'une maladie qui n'a rien à voir avec ces causes.

Les prestations correspondent normalement à 55 p. 100 de la rémunération hebdomadaire assurable, jusqu'à concurrence de 413 $ par semaine. Il y a toutefois des exceptions à cette règle : par exemple, les prestataires des familles à faible revenu, c'est-à-dire ayant un revenu net par année inférieur à 25 921 $, et qui reçoivent la prestation fiscale pour enfants (PFE) peuvent obtenir un taux de prestations plus élevé (supplément familial)[1].

Pour être admissible aux prestations, l'employée doit avoir à son crédit au moins 700 heures de travail au cours des 52 semaines précédentes ou depuis le début de sa dernière période de prestations. Il est à remarquer que la législation en matière d'assurance-emploi a été modifiée et que ce nombre passera à 600 heures le 31 décembre 2000. Parmi les autres changements envisagés, il y a la possibilité de continuer à toucher un certain revenu d'emploi pendant que le prestataire reçoit des prestations, ce qui permettrait aux parents de gagner le plus élevé des deux montants suivants : 50 $ ou un montant égal à 25 p. 100 de leurs prestations hebdomadaires, sans réduction de prestations.

Les prestations supplémentaires que l'employeur verse à l'employée en congé de maternité (ou en congé parental) ne sont pas préjudiciables au montant des prestations d'assurance-emploi dans la mesure où le revenu correspondant à la somme des prestations et du supplément ne représente pas plus de 100 p. 100 du salaire hebdomadaire normal de l'employée[2].

(1) compte six (6) mois d'emploi continu avant le début de son congé de maternité non payé;

(2) fournisse à l'employeur la preuve qu'elle a demandée et reçoit des prestations de grossesse en vertu de l'article 22 de la Loi sur l'assurance-emploi à l'égard d'un emploi assurable auprès du Conseil et qu'elle:

[1] D'autres modifications devraient être apportées aux critères d'admissibilité à l'assurance-emploi d'ici au 31 décembre 2000.

[2] Source : Programme de l'Assurance (DRHC), *Prestations de maternité, parentales et de maladie*, 29-05-2000, http://www.hrdc-drhc.gc.ca/insur/claimant/201017x.shtml

(3) signe une entente dans laquelle elle s'engage :

a) à retourner au travail à la date à laquelle son congé de maternité non payé prend fin à moins que l'employeur ne consente à ce que cette date soit modifiée;

b) dans les dix-huit (18) mois suivant son retour du congé de maternité non payé, à travailler le nombre d'heures rémunérées au taux normal obtenu en multipliant par vingt-six (26) le nombre d'heures de travail hebdomadaires ayant servi au calcul de l'indemnité de maternité;

c) l'employé qui ne retourne pas au travail conformément aux dispositions des sous-alinéas 19.07(A)(3)a) et b), pour des motifs autres que le décès ou la mise à pied, est tenue de rembourser au Conseil l'indemnité reçue en raison d'un congé de maternité, au prorata du nombre d'heures non travaillées par rapport au nombre d'heures de travail à être travaillées, tel que précisé au sous-alinéa 19.07(A)(3)(b) ci-dessus.

(4) Pour les besoins su sous-alinéa 19.07(A)(3)(b), les périodes de congé payé sont comptées comme du temps de travail.

(01474) *Pour chaque grossesse, des prestations de maternité sont versées comme suit :*

(i) si l'employée est admissible aux prestations de maternité du régime d'assurance-chômage et (1) fournit à la Compagnie la preuve qu'elle a présenté une demande et qu'elle est admissible aux prestations de maternité en vertu de ce régime et (2) signe une entente comme suit : Je, m'engage à reprendre mon travail à la fin de mon congé de maternité et à rester à l'emploi de la Compagnie pendant au moins six mois après mon retour au travail. Si je manque à cette obligation, je m'engage à rembourser à la Compagnie un montant égal à celui qu'elle m'aura versé à titre d'allocation de maternité. (...)

Aucune employée ne sera admissible aux prestations (...) tant qu'elle ne comptera pas douze (12) mois de service à la Compagnie. [Traduction]

(04600) *Le plan B [régime de prestations de chômage supplémentaires] ne s'applique pas aux employées temporaires, occasionnelles ou à temps partiel, ni aux employées faisant l'objet d'un licenciement.* [Traduction]

Montant et durée des prestations de maternité

Le montant et la durée des prestations peuvent varier grandement, selon la convention. Ordinairement, les régimes de prestations supplémentaires de chômage comblent l'écart entre les prestations d'assurance-emploi et un pourcentage donné de la rémunération hebdomadaire de l'employée. Ce pourcentage est habituellement inférieur à 100 p. 100. On considère généralement qu'un taux de remplacement de revenu de l'ordre de 93 p. 100 (prestations d'assurance-emploi et prestations supplémentaires combinées) assure une rémunération équivalant au plein salaire, si l'on tient compte des avantages fiscaux et autres[1]. Il convient de souligner que la convention peut établir une durée fixe pour la période de prestations ou l'aligner sur la période de prestations d'assurance-emploi. Dans ce dernier cas, cette mesure pourrait avoir des répercussions

[1] Aucune retenue au titre du Régime de pensions du Canada ou de l'Assurance-emploi n'est prélevée sur les prestations d'assurance-emploi ou sur les prestations supplémentaires.

financières pour l'employeur, compte tenu de la décision prise récemment par le gouvernement fédéral de porter la période de prestations parentales à 35 semaines.

(06674) *Les indemnités de maternité versées en vertu du RPSC comprennent ce qui suit : (...)*

(ii) pour chaque semaine pendant laquelle la fonctionnaire reçoit des prestations de grossesse conformément à l'article 22 de la Loi sur l'assurance-emploi, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations de l'assurance-emploi auxquelles elle a droit et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée pendant cette période qui pourrait entraîner une diminution des prestations de l'AE auxquelles elle aurait eu droit si elle n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires au cours de cette période.

(06747) *Aux termes du régime de prestations supplémentaires, le congé de maternité sera établi comme suit :*

(i) deux semaines payées à 85 p. 100 du salaire de base de l'employée;

(ii) 15 versements hebdomadaires additionnels correspondant à la différence entre les prestations brutes d'assurance-emploi et toute autre rémunération versée à l'employée et 85 p. 100 du salaire de base de l'employée. [Traduction]

(08783) *a) pour les deux (2) premières semaines, l'employée recevra son salaire hebdomadaire; b) pendant au plus quinze (15) autres semaines, les versements correspondront à la différence entre les prestations d'assurance-emploi auxquelles l'employée a droit et son salaire hebdomadaire; c) toute autre période de congé prévue au présent article ne sera pas payée (...)* [Traduction]

(03750) *La Société accorde à l'employée en congé de maternité :*

(i) pour chacune des deux (2) semaines du délai de carence prévu au régime d'assurance-chômage, une indemnité à 95 % de son traitement hebdomadaire de base;

(ii) pour chacune des quinze (15) semaines où elle reçoit des prestations d'assurance-chômage, une indemnité complémentaire égale à la différence entre 95 % de son traitement hebdomadaire de base et la prestation d'assurance-chômage qu'elle reçoit ou pourrait recevoir;

(iii) pour chacune des trois (3) semaines de son congé de maternité qui suivent, une indemnité égale à 95 % de son traitement hebdomadaire de base, et ce, jusqu'à la fin de la vingtième (20e) semaine du congé de maternité.

(04498) *Le montant des prestations supplémentaires de chômage correspondra à la différence entre la somme des prestations hebdomadaires d'assurance-emploi auxquelles l'employée a droit et toute autre rémunération versée à l'employée et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du taux de salaire hebdomadaire réel qui lui était versé pour sa classification le dernier jour où elle a travaillé avant le début de son congé de maternité, y compris tout rajustement de salaire rétroactif qui lui est dû.* [Traduction]

Comme on peut le constater d'après les exemples précédents, un certain nombre de conventions stipulent que l'employeur versera à l'employée en congé de maternité une allocation qui compensera le délai de carence pendant lequel l'employée ne reçoit pas de prestations d'assurance-emploi. Habituellement, une telle disposition s'inscrit dans un régime plus global de prestations supplémentaires, mais elle peut aussi apparaître dans une clause distincte. Il est à remarquer, dans le dernier des exemples ci-après, qu'une partie de cette allocation est versée lorsque l'employée retourne au travail. Cette mesure vise peut-être à inciter les employées enceintes à reprendre leur emploi.

(04770) *Aux fins du congé de maternité, le Conseil verse à l'enseignante des prestations, dans le cadre d'un régime de prestations supplémentaires de chômage approuvé par la Commission de l'assurance-emploi du Canada, pour les deux semaines du délai de carence, qui sont égales aux prestations auxquelles elle aurait droit en vertu du régime d'assurance-emploi pour chaque semaine de la période de prestations.* [Traduction].

(01922) *Au cours des deux (2) premières semaines de son congé de maternité, l'employée recevra des prestations supplémentaires de chômage correspondant à quatre-vingt-quinze (95) pour cent du salaire hebdomadaire jusqu'à concurrence de la prestation maximale de l'assurance-chômage, sous réserve de l'approbation de la Commission d'assurance-chômage.* [Traduction]

(09925) *Les employées admissibles au congé payé recevront un montant correspondant à quatre-vingt-quinze (95) pour cent de leur salaire réel (y compris toute augmentation rétroactive du salaire) pour la période de deux (2) semaines du congé de maternité ou d'adoption qui correspondent au délai de carence de l'assurance-emploi, et cela dès qu'elles auront présenté une preuve indiquant qu'elles ont présenté une demande et qu'elles sont admissibles aux prestations d'assurance-emploi. Les retenues à la source habituelles seront prélevées pour les deux (2) semaines en question.*

Au moment du premier dépôt de salaire après leur retour au travail, les employées recevront un rajustement correspondant à cinq (5) pour cent du salaire qu'elles recevaient avant leur congé de maternité et d'adoption, pour une période de deux (2) semaines. [Traduction]

Dans certains cas, les régimes de prestations supplémentaires de chômage prévoient pour les employées admissibles un montant fixe par semaine, qui n'est pas lié à leur niveau de salaire.

(04760) *Une enseignante en congé de maternité qui a présenté une demande et qui reçoit des prestations d'assurance-emploi aura le droit de recevoir, conformément aux modalités du régime de prestations supplémentaires de chômage, un montant de 75 $ par semaine pour les quinze (15) semaines suivantes.* [Traduction]

Il arrive, bien que ce soit rare, que certaines conventions prévoient le versement d'une allocation aux employées qui ne sont pas admissibles aux prestations d'assurance-emploi. Toutefois, le montant dans de tels cas est en général moins élevé, et veré pour une période plus courte que dans le cas des prestataires de l'assurance-emploi.

(04059) *Toute employée qui n'est pas admissible aux prestations d'assurance-emploi reçoit une allocation qui correspond à deux (2) semaines de prestations d'assurance-emploi calculée en fonction des montants qu'elle recevrait si elle était admissible à l'assurance-emploi de Développement des ressources humaines Canada.* [Traduction]

(10206) *La salariée à temps complet ou à temps partiel non admissible à l'assurance-chômage mais qui a accumulé vingt semaines de service, a également le droit de recevoir l'indemnité de congé de maternité mais pour une période de dix (10) semaines.*

Bien que cela soit beaucoup moins courant, il peut arriver que, lors des négociations, les syndicats et les employeurs établissent des mesures distinctes de l'assurance-emploi pour offrir aux employées un revenu additionnel pendant leur congé de maternité. Pour ce faire, on peut permettre l'utilisation des congés de maladie accumulés ou accorder des jours de congé payés au complet.

(08783) *L'employée en congé de maternité peut utiliser ses congés de maladie pour la partie de son congé qui est jugée, d'après les documents fournis par son médecin, être visée par des raisons médicales. L'employeur assumera sa part habituelle des cotisations aux*

régimes d'avantages sociaux pour le compte de l'employée pendant son absence pour raisons médicales, tout comme il le fait pour les employés en congé de maladie. Si l'employée n'a pas accumulé suffisamment de congés à cette fin, elle aura droit à des congés anticipés jusqu'à un maximum de quinze (15) jours. [Traduction]

(04819) *Dans le cas d'une grossesse, l'enseignante a droit à trente (30) jours d'enseignement de congé avec pleine rémunération, ces jours n'étant pas déduits du nombre de jours de congé de maladie accumulé.*

Protection des avantages sociaux et de l'ancienneté

L'accumulation et le maintien de l'ancienneté de même que la préservation des avantages sociaux des employées en congé de maternité sont d'importantes questions à traiter dans le cadre de la négociation collective.

Accumulation et maintien de l'ancienneté

Une grande source de préoccupation pour de nombreux employés est l'incidence d'une période de congé relativement longue sur leur ancienneté. C'est particulièrement le cas chez les femmes, qui en règle générale interrompent plus souvent leur emploi et cela pour de plus longues périodes que les hommes, en raison des grossesses et du rôle prépondérant qu'elles ont joué de tout temps dans le soin des enfants. L'ancienneté peut avoir des répercussions considérables sur la sécurité d'emploi et les conditions de travail de ces employées, — par exemple pour ce qui est du choix des postes de travail, de l'accès à la formation, de l'avancement —, spécialement dans les secteurs d'activité où il y a des fluctuations saisonnières dans le niveau de main-d'œuvre. Même si la question de l'ancienneté est traitée dans la législation du travail de la plupart des administrations, elle reste un point de négociation important.

Le graphique ci-après montre l'évolution de la fréquence des clauses relatives à l'accumulation et au maintien de l'ancienneté dans les grandes conventions collectives. Il convient de souligner que

Bloc 2.6

Dispositions législatives concernant l'accumulation et la protection de l'ancienneté

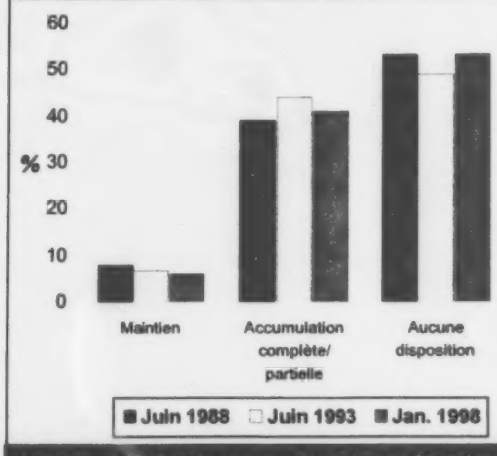
Dans quatre administrations, la législation du travail stipule que les employées continuent d'accumuler de l'ancienneté pendant leur congé de maternité, le congé parental ou le congé d'adoption; c'est le cas dans l'administration fédérale, en Ontario, en Saskatchewan et au Nouveau-Brunswick[1]. Dans quatre autres administrations, soit l'Île-du-Prince-Édouard, la Nouvelle-Écosse, le Nunavut et les Territoires du Nord-Ouest, les employées conservent, à leur retour, la même ancienneté qu'elles avaient avant leur congé[2].

[1] Toutefois, au Nouveau-Brunswick, l'employée ne peut pas accumuler d'ancienneté si elle aurait été congédiée, suspendue ou licenciée.

[2] Source : Analyse de la législation du travail (Programme du travail, DRHC). *Les congés pour obligations familiales et autres congés*, op. cit.

Figure 2.2: *CONGÉ DE MATERNITÉ (ANCIENNETÉ)*

Pourcentage de grandes conventions collectives prévoyant l'accumulation ou le maintien de l'ancienneté pendant le congé de maternité



Source: DRHC-Programme du Travail (Direction de l'information sur les milieux de travail), base de données SERCC

même si, en 1998, la majorité des conventions ne comportaient toujours pas de dispositions sur l'ancienneté et le congé de maternité, on a constaté une légère augmentation de la proportion de des dispositions qui permettent à tout le moins l'accumulation partielle de l'ancienneté par rapport aux dispositions qui prévoient seulement le maintien de l'ancienneté, ce qui semblerait préférable pour les employées en congé.

Du point de vue des employées qui prennent un congé de maternité ou un congé parental, les meilleures dispositions sont celles qui permettent l'accumulation continue de l'ancienneté et des années de service pendant la période de congé. Néanmoins, comme le montre le premier exemple, un certain nombre de conventions ne prévoient que le maintien, plutôt que l'accumulation, de l'ancienneté.

(04489) *Lorsqu'une employée retourne au travail à la fin de la période [de congé de maternité], la Commission lui permet de reprendre son travail sans qu'elle perde l'ancienneté ou les avantages qu'elle avait accumulés au moment où elle a commencé son congé.* [Traduction]

(01193) *L'ancienneté continue de s'accumuler pendant le congé de maternité.*

(01474) *Lorsque l'employée reprend son travail après son congé, elle est réintégrée dans ses fonctions avec les mêmes avantages en ce qui concerne l'indemnité de départ, des primes personnalisées et autres avantages associés aux longs états de service.*

Préservation des avantages sociaux

La possibilité de conserver les avantages sociaux liés au travail, comme les régimes de soins de santé et d'assurance-soins dentaires, d'assurance-vie et les contributions au régime de pension peut avoir une incidence considérable sur le bien-être de l'employée en congé de maternité et sur sa sécurité financière à long terme.

Les dispositions relatives au congé de maternité et au congé parental dans les conventions collectives traitent souvent de la question des avantages sociaux. Bien que quelques unes stipulent que les employées en congé de maternité ne sont plus admissibles à certaines indemnités, un certain nombre d'autres dispositions établissent des modalités plus généreuses.

(00193) *La période de congé est réputée être du service à l'emploi de la Compagnie aux fins de l'ancienneté et du régime de retraite ainsi que des congés annuels (mais non de la paye de vacances) uniquement.*

La Compagnie continue d'offrir l'accès aux régimes d'assurance-maladie de base et complémentaire, d'assurance-soins dentaires, de soins de la vue ainsi que d'assurance collective pendant la période de congé et elle s'engage à continuer de payer les primes comme si l'employée n'était pas en congé : a) lorsque la Compagnie paie tous les frais liés au régime; ou b) lorsque l'employée continue de payer sa part des coûts du régime qui sont

Bloc 2.7

Dispositions législatives concernant les avantages sociaux pendant le congé de maternité

Dans plusieurs administrations canadiennes, la législation sur les normes du travail prévoit le maintien d'un certain nombre d'avantages sociaux — parmi lesquels se retrouvent normalement les régimes de retraite, d'assurance-vie, d'assurance en cas de mort accidentelle, d'assurance-maladie et d'assurance-soins dentaires — pendant le congé de maternité (et le congé parental), mais cet avantage suppose habituellement le paiement par l'employée de sa part des primes. C'est le cas notamment en Colombie-Britannique, au Manitoba, en Ontario, au Québec, en Saskatchewan ainsi que pour les employées assujetties au *Code canadien du travail* (administration fédérale). En outre, l'accumulation des congés annuels continue pendant cette période en Colombie-Britannique, tandis qu'au Québec, toute réduction des congés annuels découlant du congé de maternité doit être compensée par le versement d'une indemnité.

En Nouvelle-Écosse, le *Labour Standards Code* stipule qu'une employée peut conserver les avantages sociaux auxquels elle cotisait avant de partir en congé, dans la mesure où elle conclut une entente avec l'employeur dans laquelle elle s'engage à payer sa part et celle de l'employeur[1].

payés conjointement par l'employée en congé et l'employeur. Aucun congé de maladie de base ne pourra être pris pendant la durée du congé de maternité. [Traduction]

(01922) *La Compagnie maintient, sans frais pour l'employée, les régimes d'assurance-vie, d'assurance-médicaments, d'assurance-soins dentaires, d'assurance-maladie complémentaire, d'assurance-hospitalisation (chambre à deux lits) et de frais d'ambulance pendant toute la durée du congé de maternité approuvé.* [Traduction]

(01894) *Pendant la durée de ces congés, l'employé ainsi absent continue de bénéficier de ses avantages sociaux comme s'il était au travail. Toutefois, pendant le congé parental l'employé devra continuer de verser ses contributions au Régime de retraite pour en maintenir les avantages ou demander un congé du Régime.*

(00736) *Pendant le congé de maternité, la salariée continue d'accumuler : ancienneté, congé annuel, pension et tout autre avantage de la convention comme si elle était au travail.*

(08570) *L'employée continuera d'accumuler des congés annuels pendant qu'elle est en congé de maternité, à la condition qu'elle retourne au travail à la fin du congé approuvé. (...) Pendant le congé de maternité, la Société continue de payer les primes du régime d'assurance collective.* [Traduction]

(04494) *Durant le congé de maternité et les extensions prévues à la clause 9:07:09, l'employée bénéficie, en autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants :*

a) assurance-maladie et assurance-vie à condition qu'elle verse sa quote-part;

[1] Source : Analyse de la législation du travail (Programme du travail, DRHC), *Les congés pour obligations familiales et autres congés*, mai 2000, http://labour-travail.hrdc-drhc.gc.ca/policy/leg/pdf/family_f.pdf

b) accumulation de vacances;

c) accumulation de congés de maladie (...)

(07324) *L'employée continuera d'être admissible aux prestations des régimes de services méciaux (MSP), d'assurance-soins dentaires, aux prestations médicales complémentaires (EHB) ainsi que les régimes d'assurance-vie collective pendant la durée de son congé de maternité ou de son congé parental, à la condition qu'elle prenne des arrangements avant le début de son congé afin de payer sa part des primes pendant cette période lorsque les primes sont partagées. Si elle a pris de tels arrangements, elle continuera d'être couverte par les régimes mentionnés dans le présent paragraphe.*

Les contributions au régime de pension cesseront pendant la période de congé à moins que l'employée ne prenne des dispositions avant le début de son congé pour payer les contributions conformément à la Pension (Municipal) Act. [Traduction]

Avis concernant les postes vacants, les promotions et les occasions de formation

Même si ces éléments ne sont pas à proprement parler des avantages sociaux, il se peut que les employées souhaitent être tenues au courant des possibilités liées au travail, comme les postes vacants, les promotions et les occasions de formation. En fait, il s'agit là d'un droit garanti dans la législation des normes du travail de certaines administrations canadiennes.

Un certain nombre de clauses des conventions collectives stipulent que les employés en congé doivent être informés des occasions offertes dans leur lieu de travail.

(07811) *La Compagnie doit aviser par écrit tous les employés qui prennent un congé conformément aux clauses 19.09 [congé de maternité], 19.10 [congé pour le soin d'un enfant], 19.11 [congé d'adoption] et 19.12 [congé parental] de tous les emplois offerts ainsi que des occasions d'avancement ou de formation pour lesquels ces employés sont qualifiés. L'employé doit toutefois demander par écrit que cette information lui soit communiquée.* [Traduction]

(04278) *Les employés en congé annuel, congé de maternité ou d'adoption au cours de la période où un nouveau poste, un poste vacant ou une possibilité d'avancement sont affichés doivent en être informés, à la condition d'indiquer à la Compagnie un point de contact valide. Si une employée est en congé de maternité ou d'adoption au moment du processus de sélection pour un poste, le poste*

Bloc 2.8

Dispositions législatives concernant la communication des possibilités liées à l'emploi

Selon le *Code canadien du travail*, qui s'applique aux employeurs et employés des secteurs de compétence fédérale, l'employée qui a présenté une demande par écrit à cet effet a le droit d'être informée de toutes les occasions d'emploi, d'avancement et de formation qui se présentent pendant son congé de maternité ou son congé parental[1].

[1] Source : Analyse de la législation du travail (Programme du travail, DRHC), *Les congés pour obligations familiales et autres congés*, op. cit.

doit être comblé de façon temporaire jusqu'à ce que la candidate sélectionnée revienne au travail. [Traduction]

(04137) *Au cours de son congé de maternité, la candidature de l'employée à un poste vacant sera considérée au même titre que si elle était au travail, en autant que l'Employeur puisse procéder à l'évaluation complète de sa candidature. En cas de sélection, le poste est comblé selon les dispositions de la clause 9.11 jusqu'au retour de l'employée.*

Retour au travail (protection de l'emploi)

Dans le libellé des conventions collectives, on présume qu'une employée enceinte qui demande un congé de maternité reprendra son emploi après ce congé.

Toutefois, le retour de l'employée peut présenter certaines difficultés d'ordre logistique, en particulier si les conditions changent dans le milieu de travail. Du point de vue de l'employeur, il est par conséquent préférable d'être informé à l'avance de la date de retour au travail afin de pouvoir prendre les mesures nécessaires. L'employeur peut aussi vouloir s'assurer qu'une employée, en particulier si elle prend un très court congé après l'accouchement, est capable de travailler sans risque pour sa santé.

Du point de vue du syndicat, la principale question est habituellement de faire en sorte que le statut de l'employée qui prend un congé de maternité, un congé d'adoption ou un congé parental ne changera pas, en particulier pour ce qui est du salaire et des avantages sociaux, et qu'elle sera en mesure de reprendre ses fonctions.

Avis

Certaines des dispositions relatives au congé de maternité stipulent que l'employée doit aviser son employeur de la date de son retour avant la fin de son congé, dans les cas où cette date n'est pas préétablie.

(04306) *L'employée (...) doit informer la Compagnie au moins deux (2) semaines à l'avance de son intention de retourner au travail après son congé [de maternité].* [Traduction]

(00130) *Une employée qui revient au travail après un congé de maternité doit informer la compagnie au moins trois (3) semaines à l'avance de son intention de reprendre le travail. (...) L'employée qui ne retourne pas au travail à l'expiration de son congé de maternité cesse d'être à l'emploi de la Compagnie.*

(00716) *L'employée qui ne donne pas d'avis contraire par écrit est présumée reprendre son travail à la fin de la période maximale prévue pour le congé de maternité et le congé parental.* [Traduction]

Certificat médical

Dans les conventions, on exige souvent que l'employée fournisse un certificat médical attestant qu'elle est en mesure de reprendre son travail sans risques pour sa santé.

(04499) *L'employée qui souhaite reprendre son travail à la fin de son congé de maternité (...) doit fournir à la Commission un certificat signé par un médecin qualifié attestant que le retour au travail à ce stade ne mettra pas en danger, à son avis, la santé de l'employée.* [Traduction]

(00130) *L'employée doit aussi fournir à la Compagnie un certificat médical attestant qu'elle peut reprendre son travail régulier.*

Droit de réintégration après un congé

Traditionnellement, l'une des principales préoccupations des employées qui s'absentent en raison de la naissance ou de l'adoption d'un enfant a

Bloc 2.9

Dispositions législatives concernant la réintégration des employées après un congé de maternité

Dans toutes les administrations du Canada, l'employeur est tenu de réintégrer dans ses fonctions une employée qui était en congé de maternité ou de lui trouver un emploi comparable ayant une rémunération et des avantages équivalents à ceux de son emploi précédent. Dans ce dernier cas, les employeurs des secteurs de compétence fédérale doivent en outre offrir un emploi au même endroit. Quant aux employées assujetties à la *Loi sur les normes du travail* du Québec, elles doivent être réintégrées dans le *même* poste à la fin d'un congé de maternité ou d'un congé parental ne dépassant pas 12 semaines. L'employeur peut toutefois les affecter à un poste comparable si le congé parental dure plus de 12 semaines.

En Colombie-Britannique, au Nunavut, dans les Territoires du Nord-Ouest, au Yukon, en Ontario, à l'Île-du-Prince-Édouard et au Québec, les employées doivent recevoir toutes les augmentations de salaire ou d'avantages sociaux auxquelles elles auraient eu droit si elles étaient restées au travail.

De plus, huit administrations (l'Alberta, la Colombie-Britannique, les Territoires du Nord-Ouest, le Nunavut, la Nouvelle-Écosse, l'Ontario et le Yukon) exigent que l'employeur qui suspend ses opérations ou y met fin pendant que l'employée est en congé de maternité réintègre l'employée dans ses fonctions lorsque ses activités reprennent. En Alberta, cette exigence n'est valable que pour une période de 12 mois après la fin du congé. En Nouvelle-Écosse, en Ontario et au Yukon, la réintégration doit se faire conformément aux pratiques ou au régime d'ancienneté existants.

Bien qu'il ne soit pas question de façon explicite, dans la législation du Québec, de la suspension des opérations, celle-ci stipule que toute employée qui aurait été mise à pied si elle avait n'avait pas été en congé de maternité conserve aux fins du réembauchage, les mêmes droits que les employés qui ont effectivement été mis à pied.

Les employées assujetties aux lois fédérales doivent être avisées le plus tôt possible de tout projet de réorganisation qui porte atteinte à leur rémunération et à leurs avantages sociaux pendant le congé de maternité ou le congé parental.

été le droit de reprendre leur travail. Cela explique en partie pourquoi la législation des normes d'emploi de toutes les administrations du Canada contient maintenant des dispositions traitant de cette question.

Dans la plupart des conventions collectives qui contiennent des dispositions concernant le congé de maternité ou le congé parental, on reprend en substance les exigences législatives.

(00193) *Lorsque l'employée retourne au travail, la Compagnie la réintègre dans le poste qu'elle occupait au moment de son départ ou, si son ancien poste a été déclaré excédentaire, dans un autre poste d'un groupe au moins équivalent à celui auquel elle appartenait au moment de son départ en congé.* [Traduction]

(08570) *À son retour au travail, l'employée réintègre son ancien poste et reçoit tout salaire majoré ou toute augmentation d'échelon qui ont été accordées pour sa classification.* [Traduction]

(09751) *À son retour au travail après un congé de maternité, la salariée réintègre le poste qu'elle détenait à son départ et recouvre les avantages dont elle aurait bénéficié si elle était restée au travail. Si le poste de la salariée n'existe plus à son retour, la Compagnie lui reconnaît tous les droits et privilèges dont elle aurait bénéficié au moment de la disparition du poste si elle était restée au travail.*

(01474) *L'employée qui revient au travail après son congé réintègre son poste et reçoit le salaire qu'elle aurait obtenu si son emploi à la Compagnie avait été continu.* [Traduction]

Les conventions peuvent stipuler que lorsqu'un poste est aboli ou modifié suite à une réorganisation, l'employée peut exercer son droit d'ancienneté pour supplanter un employé ayant moins d'ancienneté. Toutefois, une telle disposition peut ne pas être à l'avantage des employées qui reviennent d'un congé de maternité, qui sont en général plus jeunes et qui comptent par conséquent relativement peu d'années de service.

(00245) *[La] compagnie réintégrera l'employée dans son ancien poste s'il existe toujours avec les mêmes fonctions, à la condition que l'employée soit toujours qualifiée pour exécuter le travail. Si le poste a été aboli ou si ses fonctions ont changé considérablement, l'employée peut supplanter un employé ayant moins d'ancienneté qui occupe un emploi à un niveau égal ou inférieur à celui qu'elle occupait auparavant et pour lequel elle est qualifiée.* [Traduction]

Si son poste a disparu, l'employée peut être affectée à un poste comparable, comme en témoignent les exemples précédents. L'expression poste comparable peut être définie de différentes façons selon la convention et selon l'interprétation donnée par les arbitres. Dans l'exemple ci-après, qui est tiré de la convention signée par Les Lignes aériennes Canadien International et l'Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale (compétence fédérale), on trouve une définition qui mentionne le « même endroit », — ce qui reflète une exigence du *Code canadien du travail*. Néanmoins, cette formulation, en l'absence de dispositions législatives, pourrait se révéler très importante pour les travailleurs à l'emploi de compagnies ayant des activités dans plusieurs endroits différents, qui peuvent préférer ne pas être réinstallés en raison de liens familiaux et communautaires ou pour d'autres raisons personnelles.

(07811) *Tous les employés et toutes les employées qui prennent un congé [de maternité, pour le soins des enfants, congé parental ou d'adoption] (...) ont le droit d'être réintégrés dans le poste qu'ils occupaient au moment de leur départ. Si pour un motif valable la Compagnie ne peut redonner son poste à l'employé, celui-ci sera réintégré dans un poste comparable qui offre au moins le même traitement, les mêmes avantages et prestations et qui se trouve au même endroit (...)* [Traduction]

Protection supplémentaire contre les licenciements

Certaines conventions collectives prévoient des mesures de protection supplémentaires contre le licenciement des employées en congé de maternité (y compris en congé d'adoption ou en congé parental). Dans au moins un cas, ces employées bénéficient d'une forme de « super-ancienneté », qui leur assure une protection plus grande que celle dont bénéficient des employés ayant plus d'années de service.

(07811) *Aucun employé ne peut être mis à pied lorsqu'il est en congé conformément à ces dispositions (...) Toutefois, cela n'empêchera pas la Compagnie de licencier des employés actifs qui ont plus d'ancienneté pendant la période d'absence d'un employé.* [Traduction]

Une autre disposition intéressante, même si elle n'assure pas une protection totale de l'emploi, permet le versement d'une certaine compensation financière aux employées mises à pied qui ont épuisé leurs prestations d'assurance-emploi en raison d'un congé

de maternité récent. Cette compensation correspond au montant des prestations d'assurance-emploi qu'elles auraient reçues.

(01904) *Si, à son retour d'un congé de maternité autorisé, une employée est mise à pied avant d'avoir pu récupérer le nombre de semaines d'admissibilité aux prestations d'assurance-chômage qu'elle a utilisées pendant son congé, la Compagnie lui verse un montant égal à la prestation hebdomadaire maximale pour chaque semaine pendant la mise à pied au cours de laquelle l'employée ne reçoit aucune prestation d'assurance-chômage pour la simple raison qu'elle a utilisé des semaines de prestation pendant son congé de maternité qu'elle n'a pas eu la possibilité de récupérer. L'obligation de la Compagnie, en vertu du présent paragraphe, se limite à quinze (15) semaines au maximum. Pendant ces semaines, les cotisations ordinaires d'assurance-chômage seront payées.* [Traduction]

Arrangements spéciaux après le retour au travail

Il arrive parfois que les syndicats et les employeurs négocient des dispositions spéciales en vue de faciliter la réintégration au travail des employées qui reviennent d'un congé. Comme le montrent les exemples suivants, cela peut se faire en donnant aux employées qui reviennent la priorité pour l'établissement de leurs horaires de travail ou en les exemptant de certaines exigences.

(05243) *À sa demande, la professeure est libérée de ses cours durant la ou les sessions touchées par le congé de maternité. (...)*

Dans les deux années qui suivent un congé de maternité, de paternité ou d'adoption, le ou la professeur/e bénéficie d'une priorité dans le choix de l'horaire de ses cours.

(06676) *Une employée qui revient d'un congé de maternité peut être exemptée de la mise en attente commandée et du rappel au travail jusqu'à ce que son enfant ait un (1) an, à la condition que d'autres employés qualifiés soient disponibles dans son secteur.* [Traduction]

Le retour au travail peut aussi être progressif, ce qui permet à l'employée de travailler d'abord à temps partiel grâce à un congé partiel[1].

(09723) *L'employé(e) qui ne se prévaut pas de ce congé [de maternité] sans salaire a droit à un congé partiel sans salaire pouvant s'échelonner sur la même période de deux (2) ans consécutifs. (...)*

L'employé(e) à temps partiel a également droit à ce congé partiel sans salaire. (...)

Lorsque l'employé(e) se prévaut d'un congé partiel sans salaire en vertu de la présente clause, elle ou il doit travailler un minimum de quatorze (14) heures par semaine et le choix de l'employé(e) relativement à la répartition des heures de travail, doit être approuvé par l'employeur. Ce dernier tient compte, le cas échéant, des impératifs familiaux qui lui ont été soumis par l'employé(e).

Interruption de grossesse/ accouchement d'un enfant mort-né

Certaines dispositions, bien qu'elles soient plutôt rares, portent sur la question de l'interruption de grossesse, volontaire ou non. On a recensé deux types de dispositions du genre : celles qui ont trait aux fausses couches (y compris parfois l'avortement) et celles qui concernent la mise au monde d'enfants morts-nés.

[1] Plus de détails sur les congés partiels et la sélection des postes de travail se trouvent au premier chapitre de la présente étude.

Bloc 2.10

Dispositions législatives relatives aux fausses couches et à la mise au monde d'enfants morts-nés

Au Québec, les employées qui font des fausses couches naturelles ou provoquées plus de 20 semaines avant la date prévue de l'accouchement ont droit à trois semaines de congé non payé. Elles ont aussi droit à cinq semaines de congé non payé à la suite de la naissance d'un enfant mort-né, si elle se produit au plus tard 20 semaines avant la date prévue de l'accouchement.

Une employée peut avoir besoin d'un congé tant pour se rétablir physiquement que pour s'occuper du stress émotif que causent de telles circonstances.

Fausse couche

Une fausse couche est la mort du fœtus qui se produit dans les débuts de la grossesse, ordinairement au cours de la première moitié de la période de gestation.

(09906) *Lorsque survient une fausse couche naturelle ou provoquée légalement avant le début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement, l'employée a droit à un congé de maternité sans solde n'excédant pas trois (3) semaines.*

(03749) *La Société accorde à la salariée concernée un congé sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse avant le début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement. Durant ce congé spécial, la salariée bénéficie, en autant qu'elle y ait normalement droit, de la banque de congés de maladie ou des prestations du régime d'assurance-salaire.*

(04306) *Si une fausse couche se produit, le congé prend fin six (6) semaines après la date de l'événement.* [Traduction]

Enfant mort-né

Un enfant mort-né est le résultat de la mort du fœtus au cours des derniers mois de la grossesse. En règle générale, on accorde dans ce cas un congé plus long que dans le cas d'une fausse couche en raison des risques plus importants qui en résultent pour la santé de la mère.

(09906) *Si l'employée accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement, son congé de maternité sans solde se termine au plus tard cinq (5) semaines après la date de l'accouchement.*

(10370) *La personne salariée qui accouche d'une ou d'un enfant mort-né après le début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit à ce congé de maternité.*

(03749) *La Société accorde à la salariée qui accouche d'un enfant mort-né dans les vingt (20) semaines précédant la date prévue de l'accouchement un congé d'une durée de cinq (5) semaines. Durant ce congé, la salariée reçoit une indemnité égale à quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) de son traitement hebdomadaire de base (...)*

B. Congé parental et congé d'adoption

Le congé parental a pour objet de donner à l'un ou l'autre des parents, ou aux deux, l'occasion de passer du temps avec le nouveau-né. Dans le cas

de la mère, les dispositions stipulent en général que ce congé doit suivre immédiatement le congé de maternité, ce qui a pour effet de prolonger la durée totale du congé. Dans le cas du père, le congé vise à lui permettre de participer au soin immédiat du nouveau-né; parfois, le libellé des clauses qui s'appliquent spécifiquement au père font plutôt référance à un congé « de paternité »[1].

Le congé d'adoption, pour sa part, vise à faire en sorte que les parents adoptifs disposent du temps nécessaire pour prendre les arrangements ménagers qui s'imposent et pour permettre à la famille et à l'enfant adopté de s'adapter les uns aux autres. Ordinairement, les dispositions portant sur le d'adoption sont directement liées aux clauses de congé parental, ce qui explique pourquoi ces deux congés sont traités dans la même section. Lorsqu'il existe dans une convention collective des dispositions distinctes pour le congé parental et le congé d'adoption, elles sont habituellement alignées les unes sur les autres. Néanmoins, certaines dispositions qui ont spécifiquement trait au congé d'adoption sont mises en lumière ici.

Admissibilité et avis

Il arrive souvent que les dispositions relatives à l'admissibilité et à l'avis pour le congé parental ou le congé d'adoption soient incluses dans les dispositions traitant du congé de maternité, ou qu'elles soient alignées sur ces dernières. Le congé parental et le congé d'adoption sont souvent regroupés dans les mêmes dispositions, ce qui signifie que l'admissibilité et la période de préavis sont les mêmes dans les deux cas. La disposition suivante illustre cette affirmation :

(04326) *Toute employée ou tout employé qui travaille pour la Compagnie depuis 12 mois et*

a) qui,

(i) dans le cas d'une femme, est la mère naturelle d'un enfant;

Bloc 2.11

Dispositions législatives concernant le congé parental et le congé d'adoption

Les conditions d'admissibilité au congé parental et au congé d'adoption sont semblables à celles s'appliquant au congé de maternité[2]. Seule l'Alberta fait exception à cette règle. En effet, sa iégislation du travail ne contient aucune disposition concernant le congé parental, même s'il y est question du congé d'adoption. Les conditions d'admissibilité en vigueur en Alberta pour le congé d'adoption sont les mêmes que pour le congé de maternité.

En général, la période minimale de préavis pour le congé parental ou le congé d'adoption est la même que dans le cas du congé de maternité, à une exception près. En effet, le Nouveau-Brunswick exige un préavis écrit de quatre semaines avant le début d'un congé parental ou d'un congé d'adoption, alors que le délai est de deux semaines seulement dans le cas du congé de maternité.

Le Québec et le Nouveau-Brunswick sont les deux seules provinces à exiger un certificat médical pour le congé parental.

[1] Cette pratique est très répandue dans les pays de l'Union européenne.

[2] Voir le bloc 2.1, « Dispositions législatives concernant l'admissibilité au congé de maternité », dans la section précédente.

F2

(ii) dans le cas d'un homme, est le père naturel d'un enfant ou prodigue véritablement les soins à son enfant nouveau-né et a la charge de cet enfant, ou

(iii) adopte un enfant sous le régime d'une loi provinciale;

b) demande par écrit à la Compagnie un congé parental si possible au moins quatre (4) semaines avant la date indiquée dans la demande pour le début souhaité du congé;

a droit à un congé parental, sous forme d'une période continue de dix-sept (17) semaines. [Traduction]

Dans certaines conventions collectives, l'expression congé « pour soins d'enfants » est synonyme de congé « parental ». La disposition ci-après, tout comme l'exemple précédent, assimile les « soins d'enfants » au congé d'adoption en ce qui concerne l'avis et les conditions d'admissibilité.

(04028) *Tout employé qui a à son actif six (6) mois consécutifs d'emploi continu pour la Compagnie a droit à un congé pour soins d'enfants ou à un congé d'adoption non payés, si elle ou il remplit les conditions d'admissibilité prévues dans les pratiques applicables en vigueur à la Compagnie ou modifiées de temps à autre après consultation avec l'Association.* [Traduction]

Date de début et de fin du congé

En raison du rapport qui existe entre le congé de maternité et le congé parental dans le cas de la mère, il arrive souvent que des paramètres soient établis pour fixer la période au cours de laquelle doit être pris le congé parental. Habituellement, les dispositions des conventions contiennent des dates de début déterminées, qui sont liées au délai écoulé depuis la naissance de l'enfant ou la date de l'adoption, ce qui est conforme aux normes prévues dans la loi.

(00914) *Le congé doit être pris,*

(i) dans le cas de la mère, immédiatement après le congé de maternité, à moins qu'elle et le Manufacturier s'entendent pour un arrangement différent;

Bloc 2.12

Dates limites (minimale ou maximale) pour le début et la fin du congé parental

Dans toutes les administrations, à l'exception du Québec, le congé parental, lorsqu'il s'applique à la mère, doit suivre immédiatement le congé de maternité.

Dans le cas du parent qui n'a pas pris de congé de maternité, il est prévu, dans la plupart des administrations, que le congé parental doit être pris au cours de la période de 52 semaines suivant la date de la naissance ou de la prise en charge; cela signifie que le parent doit prendre son congé dans un délai d'un an. Font exception à cette règle Terre-Neuve, le Québec, l'Ontario et la Saskatchewan. La législation de Terre-Neuve et de l'Ontario stipule que le congé parental doit débuter au plus tard 35 semaines après la date de la naissance ou de la prise en charge. En Saskatchewan, il faut que ce congé soit pris au cours de la période s'étendant d'un mois avant la naissance jusqu'à huit mois après la naissance ou la prise en charge. Dans la province de Québec, la *Loi sur les normes du travail* permet que le congé parental soit pris à n'importe quel moment à partir de la naissance ou de la prise en charge, au cours d'une période d'au plus 70 semaines, ce qui constitue le délai le plus long de toutes les administrations.

(ii) dans le cas du père, le congé parental peut être pris en même temps, à un autre moment, ou il peut chevaucher une partie du congé parental de la mère. Le congé parental doit débuter au cours des cinquante-deux (52) semaines qui suivent la naissance de l'enfant ou la date de la prise en charge de l'enfant. [Traduction]

(04499) *Si l'employée prend un congé parental en plus du congé de maternité, ce congé doit débuter immédiatement après le congé de maternité, sans retour au travail dans l'intervalle, à moins que la Commission approuve d'autres modalités.*

Au plus tard, le congé parental commence au premier anniversaire de la naissance ou de l'adoption, ou de la date à laquelle l'enfant est confié à la garde des employés ou pris en charge par ceux-ci. [Traduction]

(05295) *Le congé parental commence au plus tard trente-cinq semaines après le jour de la naissance de l'enfant ou le jour où l'enfant est placé sous la garde, les soins ou la surveillance d'un parent pour la première fois. Dans le cas d'un employé ou d'une employée qui prend un congé de maternité ou d'adoption, le congé parental doit commencer lorsque le congé de maternité ou d'adoption prend fin, à moins que l'enfant ne soit pas encore sous la garde, les soins ou la surveillance d'un parent pour la première fois.*

Durée du congé parental et du congé d'adoption

Il est courant que les dispositions sur le congé parental et le congé d'adoption concordent avec les normes prévues dans la législation.

Bloc 2.13

Durée du congé parental ou du congé d'adoption ordinaires selon la législation du travail

La plupart des administrations canadiennes prévoient un congé parental ou un congé d'adoption non payés dans leurs lois sur les normes du travail, à l'exception de l'Alberta, qui n'offre pas de congé parental. Dans la plupart des cas, la durée du congé parental et du congé d'adoption est la même : 52 semaines au Québec; 24 dans l'administration fédérale; 18 en Ontario; 17 au Manitoba, en Nouvelle-Écosse et à l'Île-du-Prince-Édouard; 12 en Colombie-Britannique, au Nouveau-Brunswick, dans les Territoires du Nord-Ouest, au Yukon et au Nunavut[1].

Tant à Terre-Neuve qu'en Saskatchewan, le congé parental est de 12 semaines, tandis que la durée du congé d'adoption est de 17 et de 18 semaines respectivement. La législation de l'Alberta stipule que l'un ou l'autre parent a droit à un congé de 8 semaines lorsqu'ils adoptent un enfant de moins de trois ans.

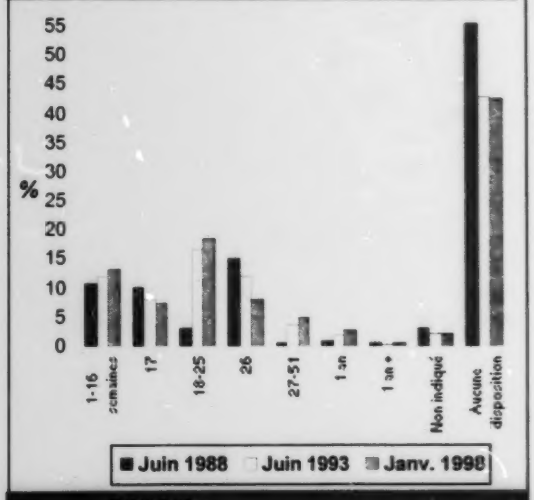
Dans quatre administrations — la Colombie-Britannique, le Nouveau-Brunswick, le Nunavut et les Territoires du Nord-Ouest — il est permis de prolonger de cinq semaines le congé parental si l'enfant a un problème de santé qui nécessite les soins d'un parent.

[1] Le fédéral et plusieurs provinces, dont la Colombie-Britannique, ont modifié leur législation du travail respective afin de porter la durée du congé parental à 35 semaines, ce qui fait que la durée totale du congé une fois combiné au congé de maternité est d'un an. Ces modifications entreront en vigueur le 31 décembre 2000.

Le graphique suivant montre le pourcentage des grandes conventions collectives qui contiennent des dispositions relatives à l'adoption, et indique la durée du congé autorisée. La principale constatation est que le nombre de clauses relatives au congé d'adoption a augmenté énormément au cours des dix dernières années, la majorité des conventions collectives contenant maintenant de telles dispositions. C'est au cours des cinq premières années qui ont suivi l'[illegible]ue les changements les plus importants sont survenus. Cela nous porte à conclure que les dispositions relatives au congé d'adoption ont pris plus d'importance à la table de négociation vers la fin des années 1980 et au début des années 1990, — ce qui coïncide avec l'entrée en vigueur de nouvelles prestations parentales dans le cadre du régime d'assurance-chômage le 1er janvier 1990 —, mais qu'elles sont restées plutôt dans l'ombre au cours des dernières années.

Figure 2.3: *CONGÉ D'ADOPTION (DURÉE)*

Durée du congé d'adoption ordinaire (payé ou non payé) dans les grandes conventions collectives
(À l'exclusion de congés pour circonstances particulières)



Source: DRHC-Programme du Travail (Direction de l'information sur les milieux de travail), base de données SERCC

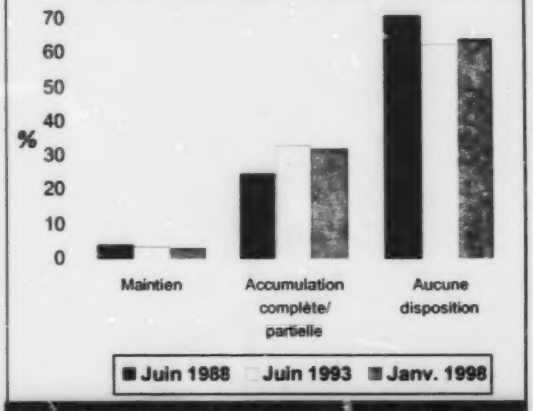
Il convient de remarquer qu'on ne possède aucune donnée concernant le pourcentage des conventions ayant des dispositions relatives au congé parental. Tel que mentionné déjà, les dispositions portant sur le congé d'adoption et le congé parental ont néanmoins tendance à être identiques pour ce qui est de la durée.

Accumulation et maintien de l'ancienneté

Le graphique suivant présente le pourcentage des conventions collectives qui prévoient l'accumulation ou le maintien de l'ancienneté pendant le congé d'adoption. Les données révèlent que l'incidence des dispositions prévoyant l'accumulation ou le maintien total ou partiel de l'ancienneté pendant le congé en question a connu une croissance brusque entre 1988 et 1993, mais que le nombre s'est stabilisé au cours des cinq années suivantes.

Figure 2.4: *CONGÉ D'ADOPTION (ANCIENNETÉ)*

Pourcentage de grandes conventions collectives prévoyant l'accumulation ou le maitien de l'ancienneté pendant le congé d'adoption



Source: DRHC-Programme du Travail (Direction de l'information sur les milieux de travail), base de données SERCC

Prestations parentales (régimes de prestations supplémentaires de chômage)

Comme dans le cas du congé de maternité, les régimes de prestations supplémentaires s'appliquent au congé parental et au congé d'adoption[1].

Les dispositions qui suivent constituent des exemples typiques du genre de libellé que l'on retrouve dans les dispositions sur les régimes de prestations supplémentaires en ce qui concerne le congé parental ou le congé d'adoption.

(05254) *Congé parental assorti de prestations supplémentaires :*

a) pour les deux (2) premières semaines, le membre reçoit son salaire nominal au complet (100 %) si le congé de maternité n'a pas été pris;

b) pour les dix (10) semaines suivantes du congé parental, ou toute partie de celui-ci que le membre demande conformément à la réglementation fédérale pertinente, le membre reçoit un montant égal à la différence entre les prestations d'assurance-emploi obtenues et 95 % de son salaire nominal. [Traduction]

(04760) *Si un congé parental ou un congé d'adoption est autorisé pour un enseignant ou une enseignante, celui/celle-ci aura droit à :*

(i) Un congé parental ou à un congé d'adoption d'une durée de trente-cinq (35) semaines, si aucun congé de maternité n'a été pris. Toutefois, le Conseil ne sera tenu de verser ses contributions aux régimes d'avantages que pendant les dix-huit (18) premières semaines de ce congé.

(ii) Une prestation pour les deux semaines du délai de carence, qui sera payée par le Conseil, d'un montant correspondant à 95 % de la rémunération hebdomadaire normale de l'enseignant ou de l'enseignante avant le début du congé.

(iii) Une prestation de 75 $ par semaine pendant les quinze (15) semaines suivantes, en vertu du régime de prestations supplémentaires, si l'enseignant ou l'enseignante en congé parental ou en congé d'adoption a demandé ou reçoit déjà des prestations d'assurance-emploi.

Bloc 2.14

Prestations parentales de l'assurance-emploi

Les employés qui prennent un congé parental ou un congé d'adoption peuvent avoir droit à des prestations parentales de l'assurance-emploi. Suite aux modifications apportées récemment au Régime d'assurance-emploi, la durée du congé parental sera portée de 10 à 35 semaines à compter du 31 décembre 2000. De plus, lorsque les prestations parentales sont partagées entre les deux parents, un seul délai de carence de deux semaines s'applique[2]. Aucun délai de carence ne s'applique dans le cas de l'employée admissible qui prend son congé parental après son congé de maternité.

[1] Consulter la section concernant le congé de maternité dans le présent chapitre pour une explication et la définition des régimes de prestations supplémentaires de chômage.

[2] Voir le bloc 2.5 « Assurance-emploi — Prestations de maternité » pour plus de renseignements concernant les conditions d'admissibilité et le montant des prestations.

(iv) À l'exception d'un enseignant ou d'une enseignante ayant droit à des prestations supplémentaires conformément à l'alinéa iii), l'enseignant ou l'enseignante en congé parental ou en congé d'adoption qui demande ou reçoit déjà des prestations d'assurance-emploi aura droit, en vertu du régime de prestations supplémentaires, à un montant de 75 $ par semaine pendant les dix (10) semaines suivantes.

(v) Si plus d'un parent est à l'emploi du Conseil, un seul sera admissible à la prestation pour les deux semaines du délai de carence ou aux prestations supplémentaires prévues dans le présent article. [Traduction]

Congé de paternité

Congé de paternité de longue durée

Le congé de paternité, selon la définition ou les normes internationales, s'applique au père d'un enfant nouveau-né ou d'un enfant adopté. Il s'agit d'un congé favorable à la famille en ce sens : 1) qu'il permet au père de passer du temps avec son enfant; 2) qu'il contribue à réduire le fardeau qui est traditionnellement dévolu à la mère quant à l'éducation et au soin des enfants et qu'il favorise un partage plus égal des responsabilités familiales entre les parents.

Au Canada, l'expression « congé de paternité » est souvent utilisée comme synonyme de « congé parental ». Plus précisément, de nombreuses conventions collectives contiennent des dispositions relatives au congé de « paternité », mais celui-ci peut être pris par le père ou par la mère. Par conséquent, ce congé est en réalité un congé « parental » par définition. La disposition qui suit est un exemple typique à cet égard :

(04059) *Congé de paternité non payé : tout employé ou toute employée qui compte six (6) mois d'emploi continu a droit à un congé non payé d'au plus vingt-six (26) semaines si cet employé ou cette employée a ou aura la charge réelle d'un enfant nouveau-né. Ce congé débute et prend fin dans la période de cinquante-deux (52) semaines qui commence le jour de l'accouchement ou le jour où l'enfant est confié à la garde de l'employée ou de l'employé.* [Traduction]

Au Canada, il est très rare que les conventions collectives prévoient un congé de paternité payé. Par ailleurs, les prestations parentales du Régime d'assurance-emploi ne peuvent pas être versées en même temps aux deux parents. Ainsi, dans les familles où les deux parents travaillent, si les *deux* prennent congé à la suite de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, ils subissent des pertes financières très importantes. Comme, en moyenne, les hommes ont encore de nos jours un salaire plus élevé que leurs épouses ou partenaires, ils ne sont pas habituellement les fournisseurs principaux de soins à l'enfant. Néanmoins, dans certaines conventions, il existe des dispositions qui permettent une plus grande intervention des hommes dans l'éducation des jeunes enfants. L'exemple ci-après est une des rares dispositions sur le congé de paternité qui vise essentiellement les hommes. Ce congé peut être suivi d'un congé parental de 18 semaines.

(05295) *L'employé a droit :*

a) à un congé de paternité avec plein salaire et avantages sociaux pendant une période d'au plus quatre (4) semaines, qui est pris à sa discrétion pendant la ou les périodes qui suivent immédiatement :

i) la naissance d'un enfant; ou

ii) la venue de l'enfant sous sa garde, ses soins ou sa surveillance pour la première fois. (...)

Dans le cas de l'employé qui prend un congé de paternité, le congé parental doit débuter lorsque le congé précédent prend fin, à moins que l'enfant ne vienne pas

immédiatement sous la garde, les soins ou la surveillance de l'employé pour la première fois. [Traduction]

(05243) *Dans le but de permettre aux professeur/e/s de combiner vie familiale et carrière universitaire, et en reconnaissant le rôle du père et de la mère dans la naissance et l'éducation de l'enfant, les avantages suivants sont offerts aux parents, (...)*

Le professeur dont la conjointe accouche a droit, sur demande, à un congé de paternité aux conditions prévues dans les clauses suivantes.

Le congé de paternité est d'une durée maximale d'une semaine. Ce congé doit se situer dans les trois mois précédant ou suivant la date prévue ou réelle de l'accouchement.

Congé pour assister à la naissance ou à la procédure d'adoption

La forme la plus courante de congé de paternité permet à l'employé de s'absenter au cours des jours entourant la naissance ou l'adoption d'un enfant. On l'appelle parfois congé de « célébration ». Ce congé a pour objet de permettre au père de s'absenter pour aider sa conjointe au moment de l'accouchement et pour prendre les arrangements nécessaires à la maison, par exemple pour s'occuper d'autres enfants et personnes à charges. Ce congé de paternité est habituellement de très courte durée, souvent d'une seule journée, comme en témoigne l'exemple ci-après.

(04059) *À l'occasion de la naissance de son fils ou de sa fille, l'employé a droit à un congé payé spécial d'au plus un (1) jour pendant la période de l'accouchement de sa conjointe.* [Traduction]

Cependant, un certain nombre de dispositions prévoient des congés de plus longue durée et offrent parfois une certaine marge de manœuvre qui permet à l'employé de déterminer à quel moment il doit prendre son congé.

(09925) *Suite à un préavis raisonnable, un employé qui compte un (1) an de service continu à la Compagnie se voit accorder un congé payé d'au plus trois (3) jours à la naissance ou à l'adoption d'un seul ou de plusieurs enfants âgés de moins de six (6) ans.* [Traduction]

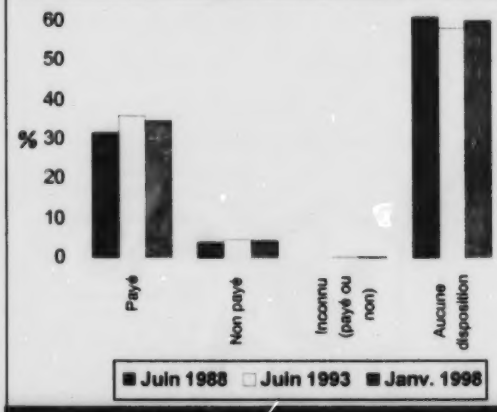
(05254) *Congé postnatal pour le parent qui ne donne pas naissance : à l'occasion de la naissance ou de l'adoption de son enfant, l'employeur accorde au membre un congé payé, assorti de tous les avantages sociaux, pour une période de cinq (5) jours au maximum; ce congé doit être pris à la discrétion du membre dans les quinze (15) jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la maison. La personne qui prend ce congé doit en aviser le doyen ou le directeur.* [Traduction]

(05228) *Lorsqu'un membre devient père, il peut prendre des dispositions, avec l'approbation du président, de l'administrateur, du directeur, du bibliothécaire en chef ou du doyen compétent, en vue de se décharger au complet ou en partie des fonctions et responsabilités qui lui incombent en vertu des articles 11, 12, 13 ou 20, selon le cas. L'employeur ne refusera pas ce congé sans raison valable et l'employé recevra son plein salaire et aura droit à tous les avantages sociaux, pour une période raisonnable dans les circonstances, mais quoi qu'il en soit pas moins de cinq jours s'il en fait la demande. D'autres congés non payés ne seront pas refusés sans motif valable.* [Traduction]

Les graphiques qui suivent montrent le pourcentage de conventions collectives qui prévoient un congé de paternité et d'adoption pour « célébrer » l'événement. Bien qu'au Canada la plupart des grandes conventions collectives ne contiennent pas de dispositions portant sur ces congés de paternité et d'adoption de courte durée, il est important de remarquer encore une fois que ces chiffres

Figure 2.5: CONGÉ DE PATERNITÉ (DE COURTE DURÉE)

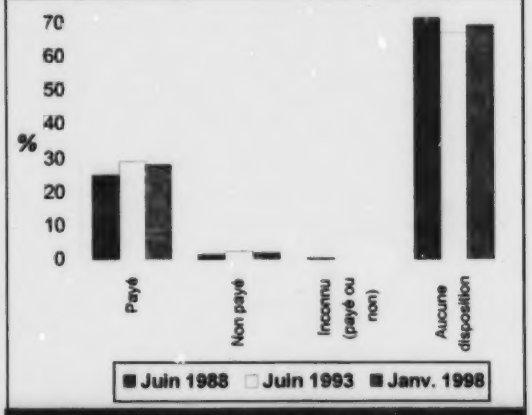
Pourcentage de grandes conventions collectives comprenant des dispositions de congés de paternité de courte durée (ou de « célébration »)



Source: DRHC-Programme du Travail (Direction de l'information sur les milieux de travail), base de données SERCC

Figure 2.6: CONGÉ D'ADOPTION (DE COURTE DURÉE)

Pourcentage de grandes conventions collectives comprenant des dispositions de congés d'adoption de courte durée (ou de « célébration »)



Source: DRHC-Programme du Travail (Direction de l'information sur les milieux de travail), base de données SERCC

n'englobent pas les accords tacites entre l'employeur et ses employés ni les politiques qui ne sont pas assujetties à la négociation collective.

C. Dispositions relatives à la santé et à la sécurité des employées enceintes

En plus des dispositions liées aux congés associés à la naissance ou à l'adoption d'un enfant, certaines lois et conventions collectives assurent une plus grande souplesse dans le cas des employées enceintes ou allaitantes.

Ces clauses additionnelles ont pour objet d'offrir à l'employée enceinte, au fœtus ou à l'enfant une protection lorsque les fonctions d'un emploi risquent de présenter un danger. Les employeurs et les syndicats reconnaissent l'importance d'offrir d'autres modalités de travail ou un congé pour assurer la santé et le bien-être des employées enceintes et de leurs enfants.

Comme on peut le constater, la législation du Québec offre une protection et des avantages assez vastes à l'employée enceinte ou allaitante. Cela explique peut-être en partie le grand nombre de conventions collectives qui, dans cette province, contiennent des dispositions spéciales portant sur cette question. La plupart des conventions collectives se contentent de reprendre le libellé des dispositions législatives.

Retrait

En général, on reconnaît en milieu de travail l'importance de veiller à la santé et à la sécurité de l'employée pendant sa grossesse. Habituellement, l'employeur demande le retrait de l'employée pour pouvoir évaluer ses fonctions et déterminer si elles

Bloc 2.15

Dispositions législatives concernant la réaffectation ou le retrait temporaire des employées enceintes

Dans dix administrations canadiennes[1], l'employeur peut obliger l'employée enceinte à prendre un congé s'il est démontré qu'elle ne peut pas raisonnablement exécuter les fonctions de son poste. Dans quatre administrations[2], cette clause s'applique uniquement s'il n'y a pas d'autre possibilité d'emploi. En outre, au Québec et conformément à la législation fédérale, l'employée enceinte peut demander, en produisant un certificat médical appuyant sa demande, à être affectée à d'autres fonctions lorsque son emploi présente un risque pour elle, pour l'enfant à naître ou pour l'enfant qu'elle allaite. S'il est impossible de réaffecter l'employée à un autre emploi ou de modifier ses fonctions, celle-ci peut prendre immédiatement un congé. Selon la législation fédérale, la réaffectation ou le congé en question peuvent durer jusqu'à 24 semaines après la naissance.

Au Québec, on fournit à l'employée un soutien du revenu pendant ce congé, conformément aux dispositions du régime provincial d'indemnisation des travailleurs. De plus, la *Loi sur les normes du travail* prévoit également un congé légal non payé pour permettre à l'employée de subir un examen médical, ou pour un examen effectué par une sage-femme, qui est lié à sa grossesse[3].

Selon une nouvelle disposition de la partie II du *Code canadien du travail*, entrée en vigueur le 30 septembre 2000, laquelle s'applique aux lieux de travail relevant de l'administration fédérale, une employée enceinte ou allaitante peut cesser ses fonctions si elle croit que celles-ci présentent un risque pour sa santé ou celle du fœtus ou de l'enfant. Jusqu'à ce qu'elle connaisse la décision d'un médecin qualifié de son choix concernant le risque potentiel, l'employée continue de recevoir son salaire et d'avoir droit aux avantages sociaux.

présentent un risque pour l'employée ou le fœtus. La disposition qui suit combine le retrait, la réaffectation et le congé, tous à la demande de l'employeur.

Cette disposition prévoit des prestations pendant le retrait de l'employée, en vertu de la législation du Québec régissant la santé et la sécurité au travail.

(00736) *Lorsqu'une salariée informe l'Employeur qu'elle est enceinte, la procédure suivante s'applique:*

1. *La salariée est retirée de son poste immédiatement sans perte de salaire;*

2. *Une vérification du poste est faite par le médecin de l'Employeur et par le médecin du C.L.S.C. afin de déterminer si la salariée peut ou ne peut pas continuer à faire son travail régulier;*

[1] Il s'agit de l'administration fédérale, de l'Alberta, du Nouveau-Brunswick, des Territoires du Nord-Ouest, du Nunavut, de la Nouvelle-Écosse, de l'Île-du-Prince-Édouard, du Québec, de la Saskatchewan et du Yukon.

[2] Ce sont l'administration fédérale, le Nouveau-Brunswick, le Québec et la Saskatchewan.

[3] Source d'information : Les congés pour obligations familiales et autres congés (dernière mise à jour le 1er mai 2000) (disponible en format PDF), http://labour.hrdc-drhc.gc.ca/policy/leg/f/

3. *Si la salariée ne peut pas continuer à faire son travail régulier, une évaluation de d'autres postes se fait afin de trouver un poste compatible avec la condition de la salariée;*

4. *S'il est impossible de trouver un poste rencontrant les exigences, la procédure du retrait préventif est mise en application;*

5. *Durant un tel congé, la salariée est régie par les articles 40 et 48 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (S-2.1), et à défaut de paiement par la C.S.S.T., elle est rémunérée en vertu du régime d'indemnité hebdomadaire en cas d'accident ou de maladie non professionnelle.*

Cette procédure vise à assurer le maximum de protection pour protéger la santé du fœtus et de la future mère.

Dans les dispositions qui suivent, l'employée doit prendre congé à ses propres frais.

(07811) *La Compagnie n'oblige pas l'employée à prendre congé à cause de sa grossesse; toutefois, si une employée n'est pas en mesure de s'acquitter de fonctions essentielles de son travail et qu'aucun autre emploi approprié n'est disponible, la Compagnie peut l'obliger à prendre un congé, mais il revient à la Compagnie de faire la preuve de cette incapacité.* [Traduction]

(01587) *La Compagnie peut exiger le déplacement d'une salariée enceinte vers une classification qu'elle est capable de remplir et que son ancienneté lui permet d'occuper si les conditions de travail de sa classification régulière comportent des dangers physiques pour elle ou pour l'enfant à naître. La salariée peut elle-même demander un tel déplacement. Advenant que le déplacement ne soit pas possible, la Compagnie peut alors exiger la mise en congé de cette salariée. La salariée peut refuser ce déplacement ou sa mise en congé en présentant un certificat de son médecin traitant attestant que les conditions dans lesquelles elle travaille ne présentent pas les dangers allégués.*

Réaffectation à un autre travail

Diverses conventions prévoient, outre le retrait, la possibilité pour l'employée enceinte d'entreprendre un processus de réaffectation lorsqu'elle peut appuyer sa demande d'un avis médical.

(04605) *Lorsque les locaux d'une école où exerce une enseignante enceinte présentent un risque pour la santé qui, selon le médecin de l'enseignante, met le fœtus en danger, l'employeur trouve une autre affectation pour l'enseignante. Cette affectation prend fin lorsque, selon le médecin de l'enseignante, le danger n'existe plus ou au début du congé de maternité.*

(05126) *En collaboration avec le Syndicat, le Conseil fera tous les efforts raisonnables pour maintenir le poste de l'employée enceinte ou de l'employé invalide qui a obtenu un certificat médical lui déconseillant la poursuite de ses fonctions normales; pour ce faire, il fournira à l'employée ou à l'employé en question un travail correspondant à ses capacités mais qui ne crée pas de travail inutile. Les mesures telles que la mutation temporaire ou permanente, ou encore la restructuration temporaire ou permanente d'un emploi, seront envisagées et mises en œuvre, sous réserve de l'approbation du Syndicat.* [Traduction]

(02813) *La Compagnie fera tous les efforts raisonnables pour accommoder les employées victimes de complications de grossesse, confirmées par un médecin, en lui trouvant un travail au sol. Si la Compagnie réussit à trouver un tel travail, celui-ci s'étendra sur*

une semaine de cinq jours et l'employée sera tenue d'accepter le travail en question s'il répond aux limites médicales de l'employée, qui ont été déterminées par le médecin d'Air Canada, en collaboration avec le médecin de l'employée. [Traduction]

Comme on peut le constater dans les exemples ci-après, lorsqu'il est impossible de trouver un autre emploi, l'employée obtient un congé. Toutefois, la plupart des conventions collectives ne prévoient pas de rémunération pour ces congés.

(08175) *L'employée enceinte qui fournit à la Compagnie, par écrit, un avis médical confirmant ses préoccupations que ses conditions de travail puissent être dangereuses pour son enfant à naître ou elle-même, à cause de sa grossesse, peut demander à être réaffectée, au sein de son département ou de la base, à d'autres fonctions visées par la convention collective.*

Si une employée demande une réaffectation (conformément à la clause précédente), la Compagnie s'efforcera d'accéder à cette demande, à la condition que l'employée possède les compétences nécessaires pour s'acquitter des fonctions en question, et qu'aucun autre employé ne soit affecté contre son gré par cette réaffectation. La Compagnie peut aussi offrir à l'employée une réaffectation à un poste non visé par la convention, auquel cas l'employée continuera d'accumuler et de conserver son ancienneté pendant toute la durée de la réaffectation.

Si la réaffectation à un poste assujetti à la convention n'était pas possible ou pratique, ou si une réaffectation à un poste non visé par la convention était inacceptable pour la Compagnie ou l'employée, cette dernière pourrait décider de prendre un congé de maternité prolongé jusqu'à la fin de sa grossesse. [Traduction]

(11963) *L'employée enceinte ou allaitant un enfant peut, pendant la période qui va du début de la grossesse à la fin de la vingt-quatrième (24e) semaine qui suit l'accouchement, demander à l'Employeur de modifier ses tâches ou de la réaffecter à un autre poste si, en raison de sa grossesse ou de l'allaitement, la poursuite de ses activités professionnelles courantes peut constituer un risque pour sa santé, celle du fœtus ou celle de l'enfant.*

La demande dont il est question au paragraphe 39.01 est accompagnée d'un certificat médical ou est suivie d'un certificat médical aussitôt que possible faisant état de la durée prévue du risque possible et des activités ou conditions à éviter pour éliminer le risque. Selon les circonstances particulières de la demande, l'Employeur peut obtenir un avis médical indépendant.

L'employée peut poursuivre ses activités professionnelles courantes pendant que l'Employeur étudie sa demande présentée conformément au paragraphe 39.01; toutefois, si le risque que représentent ses activités professionnelles l'exige, l'employé-e a droit de se faire attribuer immédiatement d'autres tâches jusqu'à ce que l'Employeur :

a) modifie ses tâches, la réaffecte,

ou

b) l'informe par écrit qu'il est difficilement réalisable de prendre de telles mesures.

L'Employeur, dans la mesure du possible, modifie les tâches de l'employée ou la réaffecte.

Lorsque l'Employeur conclut qu'il est difficilement réalisable de modifier les tâches de l'employée ou de la réaffecter de façon à éviter les activités ou les conditions mentionnées dans le certificat médical, l'Employeur en informe l'employée par écrit et lui octroie un congé non payé pendant la période mentionnée dans le certificat médical. Toutefois, ce congé doit se terminer au plus tard vingt-quatre (24) semaines après la naissance.

Dans l'exemple suivant, l'employée peut décider si elle préfère une réaffectation ou un congé prolongé.

(02812) *L'employée enceinte qui fournit à la Compagnie un certificat médical confirmant ses préoccupations quant au danger physique que peuvent présenter ses conditions de travail pour l'enfant à naître ou pour elle-même en raison de sa grossesse, peut opter pour une des deux (2) options suivantes :*

Demander : d'être réaffectée dans la zone ou dans la base à d'autres fonctions ou tâches visées par la convention collective, en vertu de l'article 4, ou encore d'être prise en considération pour une réaffectation en vertu de la lettre d'entente 17.

D'être placée en congé de maternité prolongé, selon les modalités de l'article 11.05.03. [Traduction]

Dans le cas ci-après, la pompière enceinte qui est réaffectée à un autre travail commandant un salaire moins élevé, peut utiliser ses congés accumulés pour compenser le manque à gagner.

(07214) *L'employée enceinte qui est affectée à d'autres fonctions à l'extérieur du cadre normal de l'unité de négociation avant le début de son congé sera rémunérée au taux prévu pour ces autres fonctions; cependant, elle pourra utiliser ses congés annuels et les jours fériés accumulés pour porter son salaire à son taux normal jusqu'au début de son congé.* [Traduction]

Terminaux à écran

L'utilisation de plus en plus répandue des ordinateurs dans le lieu de travail, en particulier au cours des deux dernières décennies, a fait naître un certain nombre de préoccupations liées à la santé, notamment les problèmes liés au stress ou d'ordre ergonomique, qui contribuent dans certains cas à des problèmes tels que le syndrome du canal carpien. Un ensemble de recherches s'est spécifiquement intéressé aux effets des terminaux à écran, en particulier sur les employées enceintes. En effet, certaines études ont révélé que l'exposition aux radiations non ionisantes — ondes myriamétriques (O.Mam) et ondes mégamétriques (O.Mm) — des écrans d'ordinateur présente un danger pour la santé génésique, accroissant l'incidence de l'infertilité, des anomalies congénitales, des accouchements d'enfants morts-nés et des fausses couches[1].

Afin d'assurer une certaine protection aux employées enceintes, un certain nombre de conventions prévoient la possibilité de réduire le nombre d'heures passées à l'écran, ou de demander d'autres fonctions, afin de réduire l'exposition aux rayons cathodiques. Dans certains cas, un congé sera accordé à l'employée enceinte s'il n'y a aucune possibilité de lui trouver un travail sans exposition à un écran.

(10460) *Lorsqu'elle présente un certificat signé par un médecin dûment qualifié attestant sa grossesse, l'employée qui travaille normalement devant un terminal à écran pourra décider, dans toute la mesure du possible, de renoncer à exercer ses fonctions pendant le reste de sa période de grossesse, en :*

[1] Peggy Bentham, *VDU Terminal Sickness*, 2nd ed., Oxford, Jon Carpenter Publishing, 1996 (1992), pp. 27-35; Vernon L. Mogensen, *Office Politics: Computers, Labor and the Fight for Safety and Health*, Nouveau-Brunswick, Rutgers University Press, 1996, pp. 9-16

a) étant réaffectée à un travail où elle n'a pas à utiliser de terminal à écran, si un tel poste est disponible,

b) obtenant un congé non payé correspondant à la période qui précède le congé de maternité auquel elle a droit.

MTS, de MTS Communications Inc., prendra des mesures raisonnables pour offrir d'autres fonctions, sans terminal à écran, dans le lieu de travail normal de l'employée.

S'il n'y a pas de poste du genre pour lequel l'employée serait qualifiée dans son lieu de travail normal, mais qu'un tel poste est disponible ailleurs, l'employée peut décider d'accepter ce poste en assumant cependant tous les frais connexes. [Traduction]

(07353) *Si, dans le cadre de ses fonctions, une employée travaille à un terminal à écran à tube cathodique, les modalités suivantes s'appliquent :*

a) Une employée enceinte peut choisir de ne pas continuer à travailler à un terminal à écran à tube cathodique.

b) Lorsque l'employée enceinte choisit de ne pas continuer à travailler à un terminal et qu'un autre poste de même niveau ou de niveau inférieur est disponible, elle peut être affectée à ce travail. Si un tel poste n'est pas disponible, l'employée doit prendre un congé non payé jusqu'à ce qu'elle ait droit au congé de maternité. [Traduction]

Maladies et dangers physiques

On trouve dans certaines conventions collectives des dispositions plus spécifiques visant à s'attaquer aux situations où les employés sont exposés à des maladies infectieuses ou à d'autres dangers physiques. Dans l'exemple qui suit, une série d'options sont envisagées dans de tels cas, y compris l'exemption de travail sur appel.

(05458) *Lorsque ses conditions de travail comportent des risques de maladie infectieuse ou des dangers physiques pour elle ou l'enfant à naître ou si ses conditions de travail comportent des dangers pour l'enfant qu'elle allaite, la résidente enceinte peut demander d'être affectée provisoirement à un autre stage conformément au carnet de stages émis par le Collège. Elle doit présenter dans les meilleurs délais un certificat médical à cet effet.*

Si l'affectation n'est pas effectuée immédiatement, la résidente a droit à un congé spécial qui débute immédiatement. À moins qu'une affectation provisoire ne survienne par après et y mette fin, le congé spécial se termine, pour la résidente enceinte, à la date de son accouchement et pour la résidente qui allaite à la fin de la période de l'allaitement.

Dans les seize (16) semaines précédant la date prévue d'accouchement, la résidente a droit d'être relevée de son service de garde en autant qu'elle en informe au préalable les autorités compétentes.

Durant le congé spécial prévu par le présent paragraphe, la résidente est régie, quant à son indemnité, par les dispositions de la Loi sur la santé et la sécurité du travail relatives au retrait préventif de la résidente enceinte ou de la résidente qui allaite.

(01904) *Toute employée qui devient enceinte pendant qu'elle est à l'emploi de la Compagnie, et qui n'est pas en mesure de continuer d'exercer les fonctions de sa classification en raison des agents chimiques ou biologiques présents dans son secteur, sera affectée à d'autres tâches dans les opérations de l'usine, sur la recommandation de son médecin et avec confirmation du médecin de la Compagnie, indépendamment de*

toute disposition de la convention collective concernant l'ancienneté, la seule réserve étant que l'employée ne peut supplanter un employé ou une employée ayant plus d'ancienneté. Les exceptions mentionnées nécessitent une entente entre la Compagnie et le comité de négociation. [Traduction]

La clause détaillée qui suit traite à la fois de la question du terminal à tube cathodique et des cas de maladies infectieuses. Elle traite également de la possibilité d'une réaffectation, de la réduction du nombre d'heures d'exposition au terminal ou d'un congé, si les autres mesures ne sont pas possibles.

(04635) *La personne salariée peut demander d'être affectée provisoirement à un autre poste, définitivement vacant ou temporairement vacant, de la même classe d'emplois ou, si elle y consent et sous réserve des dispositions de la convention, d'une autre classe d'emplois, dans les cas suivants :*

a) elle est enceinte et ses conditions de travail comportent des risques de maladie infectieuse ou des dangers physiques pour elle ou l'enfant à naître;

b) ses conditions de travail comportent des dangers pour l'enfant qu'elle allaite;

c) elle travaille régulièrement sur un écran cathodique.

La personne salariée doit présenter dans les meilleurs délais un certificat médical à cet effet. (...)

La personne salariée ainsi affectée à un autre poste conserve les droits et privilèges rattachés à son poste régulier.

Si l'affectation n'est pas effectuée immédiatement, la personne salariée a droit à un congé spécial qui débute immédiatement. À moins qu'une affectation provisoire ne survienne après coup et y mette fin, le congé spécial se termine, pour la personne salariée enceinte, à la date de son accouchement et pour la personne salariée qui allaite à la fin de la période d'allaitement. (...)

En plus des dispositions qui précèdent, à la demande de la personne salariée, la commission doit alors étudier la possibilité de modifier temporairement et sans perte de droits les fonctions de la personne salariée affectée à un écran cathodique dans le but de réduire à un maximum de deux (2) heures par demi-journée le temps travaillé à l'écran cathodique et de l'affecter à d'autres tâches qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir pour le reste de son temps de travail.

Congé de maladie lié à la grossesse

Outre le congé de maternité et le congé parental ordinaires, les employées enceintes peuvent avoir besoin de s'absenter, de temps à autre, pour des raisons de santé. Il peut s'agir par exemple de rendez-vous chez le médecin, mais aussi d'un congé en cas de complications médicales liées à la grossesse.

Congé pour les rendez-vous chez le médecin

Comme il en a déjà été question, la Loi sur les normes du travail garantit à l'employée une période de congé non payé pour les examens médicaux liés à sa grossesse. Selon cette disposition, l'employée est tenue d'aviser l'employeur de son absence le plus

tôt possible[1]. Certaines conventions collectives prévoient un congé payé pour ces circonstances particulières.

(01587) *Toute salariée enceinte qui est au travail a droit à chaque mois à un (1) jour de congé payé pour visite chez le médecin. La salariée avise son supérieur au moins une (1) semaine à l'avance de la date où elle désire prendre ce congé.*

(10206) *La salariée enceinte a droit, au cours de la grossesse, à deux (2) jours de congé payés afin de visiter son médecin ou une sage femme. Ces congés peuvent être pris en demi-journée et c'est la salariée qui en fixe les modalités en autant qu'elle avise l'employeur au moins trois (3) jours à l'avance.*

(11963) *Une période raisonnable de temps libre payé pendant au plus une demi-journée sera accordée à une employée enceinte pour lui permettre d'aller à un rendez-vous médical de routine.*

Lorsque l'employée doit s'absenter régulièrement pour suivre un traitement relié à sa grossesse, ses absences doivent être imputées aux crédits de congés de maladie.

Congé pour complications médicales liées à la grossesse

Dans le cadre du Régime d'assurance-emploi du gouvernement fédéral, l'employée a droit à au plus quinze semaines de prestations de maladie si elle est dans l'incapacité de travailler parce qu'elle est malade.

Au Québec, le régime d'indemnisation des travailleurs prévoit que l'employée continue d'être payée pendant cette période d'absence si la réaffectation est impossible. Toutefois, si l'employée doit s'absenter parce qu'elle est malade à cause de sa grossesse au cours des 8 semaines qui précèdent la date prévue de l'accouchement, ce congé est réputé être un congé de maternité.

Dans la convention suivante qui vise les employés d'une société d'État du Québec, l'employée continue d'être admissible au régime d'avantages sociaux de la société pendant les différents congés.

(04493) *L'employée a également droit à un congé spécial dans les cas suivants:*

a) lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical; ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la huitième semaine précédant la date prévue d'accouchement, moment où le congé de maternité entre en vigueur;

b) sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée avant le début de la vingtième semaine précédant la date prévue d'accouchement;

[1] L'article 81.3 de la *Loi* se lit comme suit :
Grossesse
Une salariée peut s'absenter du travail sans salaire pour un examen médical relié à sa grossesse ou pour un examen relié à sa grossesse et effectué par une sage-femme.
Avis à l'employeur
La salariée avise son employeur le plus tôt possible du moment où elle devra s'absenter.

c) pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez un professionnel de santé et attestées par un certificat médical. (...)

L'employée visée (...) peut également se prévaloir des bénéfices du régime de congés de maladie ou d'assurance-salaire.

Choix du médecin

Lorsque l'employée a besoin d'un avis médical pour appuyer sa demande de réaffectation ou de congé, certaines parties ont négocié des clauses qui stipulent que l'employée enceinte doit voir un médecin désigné conjointement par elle et par l'employeur.

(04507) *La Banque peut demander à une employée de rencontrer un médecin désigné par la Banque et ce, sans perte de salaire. Si la décision du médecin choisi par la Banque n'est pas en accord avec celle du médecin de l'employée, le cas pourra, à la demande de la Banque ou du Syndicat, être soumis à un médecin choisi conjointement par les deux parties. Dans l'attente d'une décision du médecin choisi par les parties, la décision du médecin de l'employée prévaudra.*

Le congé de maternité, le congé parental et le congé d'adoption, ainsi que les clauses portant sur la santé et la sécurité des travailleuses enceintes, représentent tous des dispositions fondamentales en ce qui a trait à la conciliation des responsabilités professionnelles et familiales. Néanmoins, d'autres types de congé peuvent également avoir un rôle important à jouer à ce chapitre, comme il l'est démontré dans le prochain chapitre.

Autres congés liés aux responsabilités familiales

Outre des dispositions sur les congés de maternité et d'adoption et sur le congé parental, les conventions collectives contiennent parfois d'autres dispositions ayant trait aux congés liés aux responsabilités familiales. Il peut s'agir par exemple de congés concernant la garde et la santé (p. ex. maladie dans la famille, soins à de jeunes enfants ou à des parents), de congés pour les grands événements familiaux ou personnels (p. ex. mariage, graduation, décès), de congés pour raisons personnelles, notamment les régimes de congé avec salaire différé, ainsi que de modalités flexibles pour les congés annuels et les jours fériés.

Des questions importantes à considérer sont entre autres la durée de ces congés, le fait qu'ils soient payés ou non, leur incidence sur l'ancienneté et la permanence ainsi que le maintien des avantages sociaux.

L'existence de congés permettant aux employés de prendre soin des membres de leur famille ou d'assumer d'autres responsabilités familiales est considérée comme un élément clé de la conciliation travail-vie personnelle; ces congés contribuent aussi à réduire le stress, l'absentéisme, les retards et le roulement du personnel. Les congés pour affaires personnelles ou familiales, ont l'avantage supplémentaire de simplifier la gestion des présences — en particulier lorsqu'il existe dans la convention des exigences précises concernant les préavis — et de favoriser l'équité grâce à l'élaboration de lignes directrices générales[1].

Comme les chapitres précédents, le présent chapitre comporte, le cas échéant, une brève description des normes minimales prévues dans les lois. Dès le départ, il convient de souligner qu'assez peu de pratiques examinées dans ce chapitre se retrouvent explicitement dans la législation du travail au Canada. De plus, les dispositions actuellement en vigueur diffèrent considérablement d'une administration à l'autre, encore plus que dans le cas du congé de maternité et du congé parental. Par conséquent, la négociation collective au niveau du milieu de travail demeure l'un des principaux mécanismes permettant de régler bon nombre de questions touchant les congés pour obligations familiales.

[1] L'Institut Vanier de la famille, *La Boîte à outils travail/famille du gestionnaire*, 1998, section 4E.

A. Congé lié à la garde et à la santé des membres de la famille

Pour de nombreux travailleurs, jeunes et moins jeunes, les responsabilités concernant les personnes à charge — qu'il s'agisse d'enfants, de parents âgés ou de grands-parents ou de tout autre membre de la famille ayant besoin d'aide — peuvent prendre une bonne partie de leur temps. Faute de disposer d'autres réseaux de soutien (par exemple, la famille élargie, des fournisseurs de soins aux enfants ou aux personnes âgées), les employés peuvent être obligés de prendre quelques jours de congé afin de rester à la maison pour s'occuper d'un enfant malade, de conduire un membre de la famille à l'hôpital ou à un rendez-vous chez le médecin, ou encore de prendre des dispositions en vue d'assurer des soins de longue durée à un membre de la famille. Les employés peuvent aussi avoir besoin de congés de longue durée pour s'occuper d'un enfant en bas âge, après un congé parental; ils peuvent aussi être appelés à rester pour aider à la maison une personne à leur charge ou pour passer du temps avec un parent mourant. Dans ce genre de situations, les employés peuvent se rendre compte que les exigences de leur vie personnelle entrent en conflit avec les exigences de leur emploi et vice versa.

En général, les femmes sont les plus touchées par ce conflit. Cela s'explique par le fait qu'encore de nos jours elles assument la plupart des responsabilités liées au soin de la famille et les tâches ménagères, quelle que soit leur situation professionnelle. Ces difficultés sont amplifiées pour les mères au travail qui sont chef de famille monoparentale; celles-ci ont souvent un faible revenu, ce qui augmente le risque de se retrouver sous le seuil de la pauvreté. Toutefois, il peut aussi arriver que des hommes soient soumis au stress et à des pressions en raison de l'incompatibilité de leurs obligations professionnelles et familiales. Le fait d'accorder aux employés une période de congé suffisante pour s'occuper de leur famille est souvent un élément clé permettant d'amener un certain équilibre dans la vie de leurs employés. De telles mesures peuvent aussi limiter le recours à d'autres formes de congé, comme les congés de maladie, qui seraient autrement utilisés pour faire face aux problèmes familiaux.

Les syndicats et les employeurs se sont penchés sur ces questions dans un certain nombre de dispositions de leurs conventions collectives. Parmi celles-ci, on retrouve divers types de congés : congé pour obligations familiales générales, pour le soin d'une personne âgée, pour l'éducation des enfants, congé en cas de maladie ou d'accident d'un membre de la famille, congé pour rendez-vous, congé lié à la violence familiale ou à d'autres urgences domestiques ou familiales.

Obligations familiales générales

Le congé pour obligations familiales générales est une période d'absence autorisée accordée à l'employé pour lui permettre de s'occuper des affaires familiales, par exemple la garde, l'éducation et la santé des membres de la famille.

Même s'il est question des congés de maternité et d'adoption ainsi que du congé parental dans la législation de la plupart des administrations canadiennes, seuls le Québec et la Colombie-Britannique prévoient des congés pour obligations familiales générales.

Contrairement à des congés plus spécifiques, dont il sera question dans les sections suivantes, les congés pour obligations familiales générales définissent habituellement l'expression « obligations familiales » de façon plus générale, ce qui laisse une marge de manœuvre plus grande aux employés en englobant plus de situations.

Bloc 3.1

Dispositions législatives concernant les congés pour événements familiaux : Québec et Colombie-Britannique

Les lois du Québec et de la Colombie-Britannique régissant les normes du travail prévoient un congé de courte durée visant à permettre aux employés de s'acquitter de responsabilités ou d'urgences précises qui concernent leur famille.

Au Québec, la *Loi sur les normes du travail* contient une disposition relative au soin des enfants : « Un salarié peut s'absenter du travail pendant cinq journées par année, sans salaire, pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant mineur lorsque sa présence est nécessaire en raison de circonstances imprévisibles ou hors de son contrôle. » Il faut que l'employeur soit informé de cette absence le plus tôt possible. En outre, le congé peut être fractionné en journées et, avec le consentement de l'employeur, une journée peut aussi être fractionnée en périodes plus courtes. L'employé « doit avoir pris tous les moyens raisonnables à sa disposition pour assumer autrement ces obligations et pour limiter la durée du congé ». (art. 81.2)

En Colombie-Britannique, l'*Employment Standards Act* stipule ce qui suit : « L'employé a droit à au plus cinq jours de congé non payé par année pour s'acquitter des responsabilités liées à la garde, à la santé ou à l'éducation d'un enfant confié à sa garde ou de tout autre membre de sa famille immédiate (art. 52) » [Traduction]. Il est à remarquer que contrairement à la législation du Québec, celle de la Colombie-Britannique comprend les obligations à l'égard tant d'un enfant que d'un membre de la famille immédiate[1].

Congé payé général

Bien qu'aucune disposition législative n'oblige les employeurs à rémunérer les employés pour les congés familiaux de courte durée, un certain nombre de conventions prévoient néanmoins une telle mesure :

(08570) *Sous réserve de l'approbation du Superviseur et des nécessités du service, les employés permanents et les employés nommés pour une durée déterminée peuvent obtenir un congé payé spécial d'au plus trois (3) jours (vingt-quatre (24) heures) par année pour s'occuper temporairement d'un membre de leur famille qui est malade, pour voir aux besoins liés à la naissance de leur enfant, pour amener un membre de leur famille immédiate à un rendez-vous chez le médecin ou le dentiste, pour rencontrer les autorités scolaires ou pour s'occuper des urgences concernant la maison ou la famille.* [Traduction]

La société Saskatchewan Telecommunications a signé un protocole d'entente concernant les congés pour obligations familiales. L'employé peut, lorsqu'il le juge nécessaire, utiliser ces jours de congé, cinq au maximum par année, pour s'occuper des affaires de sa famille.

(04020) *Pour améliorer la vie professionnelle de l'employé et l'aider à s'acquitter de ses responsabilités familiales ordinaires, on*

[1] Source : *Les congés pour obligations familiales et autres congés* (dernière mise à jour en mai 2000) (disponible en format PDF), http://labour-travail.hrdc-drhc.gc.ca/policy/leg/f/.

accorde à l'employé cinq (5) jours de congé pour obligations familiales par année. [Traduction]

Dans le prochain exemple, les personnes à l'emploi du Council of Marine Carriers ont droit à un maximum de sept (7) jours de congé payé, période qui peut être prolongée si la situation l'exige. Il s'agit là d'un des congés les plus longs qui soit accordé dans le cadre d'une convention collective au Canada. Cependant, la mention « problèmes familiaux *urgents* » peut en restreindre l'utilisation.

(03112) *L'employé a droit à un congé pour événements familiaux malheureux d'au plus sept (7) jours pour s'occuper des problèmes familiaux urgents. Ce congé peut être prolongé sous réserve de l'approbation de la Compagnie, si les circonstances justifient une telle mesure.* [Traduction]

Utilisation des congés de maladie accumulés pour les obligations familiales générales

Bon nombre d'entreprises permettent à leurs employés d'utiliser au moins une partie des congés de maladie qu'ils ont accumulés pour s'acquitter de leurs obligations familiales générales.

Il est à remarquer que la durée de ce congé n'est pas précisée dans le premier exemple donné ci-après, comme c'est le cas dans la plupart des autres dispositions. Ainsi, l'employé est plus libre de déterminer combien de temps lui est nécessaire pour régler une situation donnée, dans la mesure où il peut le justifier.

(04594) *Affaires familiales — Un congé payé est accordé aux employés qui doivent absolument s'occuper d'un problème familial concernant une des personnes suivantes : conjoint, parent, enfant, sœur, frère, belle-mère, beau-père ou conjoint de fait. Ce congé est prélevé à même les congés de maladie accumulés, s'il y en a. L'employé doit avertir son superviseur immédiat de son absence dès que possible, en lui fournissant une raison valable et en l'informant de la durée probable de son absence.* [Traduction]

(02813) *En cas d'urgence médicale ou de responsabilités imprévues liées au soin des enfants, les parties ont convenu d'accorder aux employés permanents un congé d'au plus trois (3) jours par année civile pour prodiguer des soins primaires. Pour pouvoir se prévaloir d'un tel congé, l'employé doit avoir au moins un nombre égal de congés de maladie à son crédit.* [Traduction]

Congé de longue durée non payé

Certaines conventions prévoient un congé non payé de plus longue durée pour permettre à l'employé de s'occuper d'une personne à sa charge.

Comme on peut le constater dans la disposition qui suit, un tel congé peut avoir plusieurs fins. Dans cet exemple, un congé non payé d'un an est accordé afin de permettre à l'employé de prodiguer des soins à une personne à sa charge, tout en offrant aussi des occasions d'emploi à d'autres travailleurs.

(06720) *Conformément à l'objectif de coopération qui vise à créer des occasions de formation et d'emploi, les parties conviennent d'offrir aux employés les congés à plein temps non payés indiqués ci-après, qui seront annoncés à l'ensemble des employés et accordés sous réserve des nécessités du service au niveau local : (...)*

b) Congé pour obligations familiales : l'employé peut, à sa discrétion, obtenir un congé d'une durée maximale d'un an, qu'il ait ou non des congés accumulés, pour prendre soin d'une personne à sa charge. [Traduction]

Congé pour urgences ménagères ou familiales graves

Un certain nombre de conventions collectives contiennent des dispositions établissant des congés pour urgences domestiques ou familiales graves. Le libellé de ces dispositions est passablement général et d'une assez grande portée pour s'appliquer à bon nombre de problèmes potentiels que l'employé ou sa famille pourraient rencontrer. Ce genre de problèmes englobe les urgences médicales, mais ne se limite pas à celles-ci.

(05353) *a) L'employé obtiendra, sur demande un congé d'au plus un (1) jour, sans perte de salaire ou réduction du nombre de congés de maladie, pour régler un problème ménager ou familial grave, entre autres les problèmes médicaux imprévus d'une personne à sa charge.*

b) Lorsque d'autres situations d'urgence échappant au contrôle de l'employé se produisent, si l'employé est en retard d'au plus une demi-journée (1/2), son salaire et ses avantages ne seront pas réduits. En outre, l'employé reprendra le temps perdu à un autre moment fixé par le chef de département et l'employé. [Traduction]

(06747) *S'il est obligé de s'absenter du travail, l'employé aura droit à un congé spécial, rémunéré à son taux de salaire normal, comme suit : (...)*

4) urgences ménagères ou familiales graves — un jour; [Traduction]

(06758) *L'administrateur général* [*Deputy Head*] *peut accorder à un employé un congé spécial payé d'au plus cinq (5) jours ouvrables consécutifs : (...)*

lorsque des circonstances spéciales, qui ne sont pas directement attribuables à l'employé, empêchent celui-ci de se présenter au travail, notamment :

(i) des urgences ménagères ou familiales graves [Traduction]

Congé pour maladie dans la famille

Les congés de maladie font partie intégrale des conventions collectives depuis longtemps déjà. Toutefois, les congés permettant aux employés de prendre soin d'un membre de leur famille qui est malade ou blessé sont un phénomène assez récent. Ce type de congé se distingue du congé pour obligations familiales générales en ce sens qu'il est strictement lié à des problèmes de santé.

À quelques exceptions près, la plupart des congés pour maladie dans la famille sont de courte durée. Ils visent à permettre à l'employé de rester à la maison quelques jours afin de prodiguer des soins à un membre de sa famille qui est malade (ordinairement un enfant). Il peut aussi être utilisé pour accompagner un parent à l'hôpital ou prendre des dispositions afin d'assurer des soins de longue durée à domicile ou dans un établissement de santé.

Maladie grave ou terminale dans la famille

Les exemples de dispositions qui suivent prévoient un congé en cas de maladie « grave » ou « terminale » dans la famille. Ces termes restreignent le genre de situations pour lesquelles un tel congé peut être accordé.

Dans la plupart des dispositions établissant un congé pour maladie grave ou terminale, on limite l'application de ce congé aux membres de la famille immédiate de l'employé. Cependant, certaines conventions définissent le terme famille de façon assez générale, comme le montre le premier des exemples suivants. Pour l'employé, l'obtention d'un congé payé à avec les mêmes avantages sociaux est de toute évidence préférable, en particulier s'il ne nécessite pas l'utilisation des congés de maladie ou des congés annuels. Les employeurs se réservent parfois une certaine latitude pour l'autorisation d'un tel congé en exigeant l'approbation préalable d'un gestionnaire.

(10528) *L'employé peut obtenir un congé payé en cas de maladie grave d'un membre de sa famille immédiate ou d'une personne avec laquelle il entretient le même genre de rapports. Par membre de la famille immédiate, on entend les personnes suivantes : conjoint, mère, père, frère, sœur, fils, fille, beau-père, belle-mère, grands-parents, petits-enfants, belle-sœur, beau-frère, gendre ou bru.* [Traduction]

(04594) *En cas de maladie grave d'un membre de la famille immédiate (telle qu'elle est définie ci-dessus), le vice-président des Ressources humaines peut accorder un congé payé qui n'est pas débité à ses congés de maladie, congés annuels ou congés compensatoires accumulés.* [Traduction]

(11235) *Tout enseignant a droit à un congé payé comme suit : (...)*

jusqu'à trois (3) jours en cas de maladie grave de l'enfant ou du conjoint de l'employé afin de permettre à ce dernier de prendre des dispositions pour assurer d'autres soins.

Les conventions collectives prévoient parfois un congé en cas de *maladie terminale* dans les dispositions traitant des congés pour événements familiaux malheureux ou des congés de décès. L'employé peut alors utiliser un tel congé pour fournir un soutien moral à un parent mourant et pour passer du temps avec cette personne. Il peut aussi arriver qu'un employé doive s'absenter pour se remettre du choc émotif qu'engendrent de telles circonstances.

(05028) *Le surintendant des écoles accorde un congé payé avec tous les avantages sociaux connexes à l'employé en cas de maladie terminale ou de décès de son conjoint, de son enfant, de l'un de ses parents, de son frère, de sa sœur, des parents du conjoint, de son gendre, de sa bru ou encore d'un membre de son ménage :*

a) au maximum, sept jours civils consécutifs en cas de maladie terminale [Traduction]

Congé pour maladie de courte durée dans la famille

Contrairement au congé mentionné dans la sous-section précédente, le congé prévu dans les exemples qui suivent est accordé même si la maladie en question n'est ni grave ni terminale. Il est rémunéré ou compensé par l'utilisation de congés de maladie accumulés. En général, il s'applique dans le cas d'un membre de la famille immédiate de l'employé, bien que la portée puisse varier selon la convention.

Dans certains cas, le congé pour maladie dans la famille est accordé uniquement si l'employé est la seule personne qui soit disponible ou capable de prodiguer des soins. Il revient parfois à l'employé de faire la preuve qu'il a besoin d'un tel congé, car celui-ci n'est pas toujours accordé automatiquement.

(06747) *Si un enfant à la charge de l'employé est malade ou hospitalisé et s'il n'y a personne d'autre dans le foyer de l'employé qui puisse voir aux besoins de l'enfant malade, l'employé peut, après avoir prévenu son superviseur, obtenir un congé payé d'au plus deux (2) jours à la fois à cette fin.* [Traduction]

(06680) *Sous réserve de l'article 24.13.3, l'employeur accorde un congé payé aux employés, comme suit : jusqu'à cinq (5) jours par année financière lorsque personne d'autre que l'employé ne peut voir aux besoins médicaux d'un membre de sa famille immédiate qui est malade.* [Traduction]

(06757) *L'employé permanent qui doit s'occuper d'une personne à sa charge ou d'une personne malade qui habite chez lui obtient un congé spécial payé d'au plus cinq (5) jours ouvrables consécutifs.* [Traduction]

(04597) *(...) les employés peuvent utiliser leurs congés de maladie accumulés pour s'occuper d'un membre de leur famille qui est malade ou d'une personne qui vit chez eux; ce congé dure au plus cinq (5) jours civils et est accordé lorsque personne d'autre ne peut prodiguer des soins.* [Traduction]

Comparativement à certaines des dispositions précédentes, qui limitent l'admissibilité à ce congé aux employés obligés de s'occuper d'un membre de leur ménage, le prochain exemple prévoit un congé lorsqu'un membre de la famille résidant en dehors de la communauté est atteint d'une maladie grave. Ce congé peut être prolongé avec l'approbation de l'employeur.

(06756) *L'administrateur général [Deputy Head] peut accorder un congé spécial payé d'au plus cinq (5) jours ouvrables consécutifs à l'employé dans les cas suivants :*

(i) lorsqu'un membre de la famille immédiate de l'employé a besoin d'une chirurgie ou contracte une maladie (l'accouchement étant exclu), ce qui oblige l'employé à prendre soin de la personne malade ou des personnes à la charge de cette dernière;

(ii) lorsqu'un membre de la famille immédiate de l'employé, qui habite en dehors de la communauté où réside l'employé, est gravement malade. (...)

La prolongation du congé au-delà des cinq (5) jours consécutifs prévus pour les fins indiquées ci-dessus devra être approuvée par l'employeur. [Traduction]

Congé en cas d'accident d'un membre de la famille

Même si, en pratique, le terme « maladie » peut englober les situations telles que les accidents, certains employeurs et syndicats ont négocié un libellé qui inclut les deux termes.

(04116) *Dans le cas d'une situation urgente (blessure ou maladie subite, grave ou engendrant l'invalidité) autre qu'un décès qui met en cause un parent, le conjoint ou l'enfant de l'employé et nécessite la présence immédiate de celui-ci, un congé payé d'au plus deux (2) jours est accordé à l'employé avec l'approbation de son superviseur immédiat.*

Si la durée de ce congé doit être prolongée au-delà des deux (2) jours prévus, l'employé devra obtenir l'approbation de son superviseur immédiat; ces jours supplémentaires seront prélevés sur les congés annuels, les congés compensatoires ou les congés de maladie accumulés, ou seront pris sans salaire ou conformément aux dispositions de l'article 19.4.

Dans des circonstances spéciales, la Société peut approuver un congé conformément aux dispositions de l'article 19.2, lorsque la personne en cause est la belle-mère, le beau-père, le frère ou la sœur de l'employé. [Traduction]

Dans les exemples ci-après, les employés ont le « droit » de demander un congé non payé en cas d'accident ou de maladie dans la famille, s'ils fournissent les preuves nécessaires. Dans le premier exemple, qui concerne le secteur de la construction, la durée du congé dépend de la région géographique où se trouve le lieu de travail.

(10215) *Tout salarié a droit à un congé sans paie pour les raisons suivantes, dont la preuve lui incombe : (...)*

2) en cas d'accident grave ou de maladie grave d'un parent proche du salarié, soit du père, de la mère, du conjoint ou d'un enfant, pour une période maximale de deux jours ou de cinq jours maximum dans le cas du salarié affecté sur un chantier isolé, sur le projet de la Baie James, sur un projet hydroélectrique au nord du 55e parallèle (y compris Grande-Baleine) ou sur un chantier à baraquement.

(04507) *L'employée a le droit d'obtenir un congé sans salaire n'excédant pas un (1) mois dans les cas de maladie ou d'accident d'un-e enfant ou d'un-e conjoint-e, nécessitant sa présence, sous réserve de la présentation à son, sa supérieur-e immédiat-e d'un certificat médical à cet effet. (...)*

Durant un congé sans salaire, l'employé-e maintient ses différents bénéfices prévus à la convention collective.

Congé pour maladie de longue durée dans la famille

Il peut arriver, dans certains cas, qu'un congé pour maladie de courte durée dans la famille ne suffise pas si un proche parent de l'employé a besoin de soins de longue durée. Par exemple, le virage effectué dans les soins de santé de nombreuses administrations, qui met l'accent sur les soins ambulatoires et les soins à domicile, signifie l'intervention accrue des membres de la famille; ceux-ci sont appelés à apporter de l'aide et à prodiguer des soins à une personne qui a subi une chirurgie, qui souffre d'une maladie chronique ou qui a un handicap important. L'employé est donc parfois obligé de s'absenter du travail pendant une longue période lorsqu'il est le principal fournisseur de soins.

Parfois, les dispositions relatives au congé pour maladie de longue durée dans la famille sont négociées seules. Dans d'autres cas, elles peuvent faire partie d'une clause plus générale sur les congés.

(04917) *Un congé peut être accordé pour des situations personnelles, telles que la maladie dans la famille de l'employé, à condition que la durée maximale de ce congé soit d'au plus trois (3) ans.* [Traduction]

(00881) *Congé pour motifs valables : un congé pour des périodes raisonnables d'au plus un (1) an peut être accordé à l'employé, sans qu'il subisse une perte d'ancienneté; ces motifs sont notamment une maladie ou un accident de l'employé lui-même, un décès ou une maladie grave dans la famille immédiate, la grossesse, l'adoption, les fonctions de juré, la formation des réservistes ainsi qu'une élection ou une nomination à une charge publique. Ce congé peut être prolongé pour les mêmes motifs.* [Traduction]

Au moins dans quelques cas, les dispositions relatives à la maladie dans la famille peuvent être élargies de manière à englober les enfants handicapés ou souffrant de troubles socio-affectifs.

(10370) *Sur demande faite deux (2) semaines à l'avance et sur présentation d'une pièce justificative, l'employeur accorde un congé sans solde ou partiel sans solde d'une durée maximale d'un (1) an à la personne salariée dont l'enfant mineur a des problèmes socio-affectifs, est handicapé ou a une maladie prolongée et dont l'état nécessite sa présence.*

Congé pour don d'organe ou de moelle

Il peut arriver qu'une personne accepte de faire un don d'organe ou de moelle osseuse à un membre de sa famille qui en a besoin. Bien que, dans beaucoup de cas, l'employé ait la possibilité d'utiliser ses congés de maladie à cette fin, il existe dans certaines conventions une clause spéciale pour ce genre de situation.

(06755) *Un congé payé d'une durée suffisante, sera accordé à l'employé qui fait un don d'organe ou de moelle osseuse.* [Traduction]

(06733) *L'employé qui fait un don d'organe ou de moelle osseuse est autorisé à prendre un congé payé à cette fin. La durée de ce congé correspondra au temps nécessaire, de l'avis d'un médecin, pour le don lui-même et pour permettre à l'employé de se rétablir.* [Traduction]

Rendez-vous pour les membres de la famille

Même si elle n'est ni malade ni blessé, un employé peut être obligé à certains moments d'accompagner une personne à sa charge chez le médecin, le dentiste, l'optométriste ou tout autre professionnel de la santé. Pour tenir compte de la difficulté d'obtenir des rendez-vous en dehors des heures de travail, certaines conventions prévoient des congés permettant à l'employé de répondre aux besoins médicaux des membres de sa famille. Toutes les dispositions ci-après comprennent un congé payé à cette fin.

(05028) *Le surintendant des écoles peut accorder à l'employé au plus trois jours de congé payé par année scolaire, ainsi que les avantages sociaux connexes, pour lui permettre de voir aux besoins médicaux d'un de ses parents ou d'un membre de son ménage.* [Traduction]

(06680) *(1) Sous réserve de (...) (3), un congé payé est accordé à l'employé dans les circonstances suivantes :*

b) au maximum deux (2) jours par année financière pour amener un membre de sa famille immédiate à l'hôpital ou à des traitements médicaux ou dentaires.

(2) Aux fins de (...) (1)a) et b), par famille immédiate, on entend un des parents de l'employé, son conjoint, son enfant ou tout autre membre de la parenté qui habite en permanence avec lui. [Traduction]

(11963) *(...) l'Employeur accorde un congé payé dans les circonstances suivantes :*

b) d'une durée maximale d'une demi-journée (1/2) pour conduire à un rendez-vous un membre de la famille à charge qui doit recevoir des soins médicaux ou dentaires, ou avoir une entrevue avec les autorités scolaires ou des organismes d'adoption, si le surveillant a été prévenu du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible.

Dans la disposition suivante, l'employé peut demander un congé pour amener une personne à sa charge à un rendez-vous chez le médecin ou le dentiste, à condition qu'il puisse reprendre le temps perdu à une date ultérieure.

(05353) *Moyennant un avis suffisant, l'Université accordera un congé à l'employé pour lui permettre de se rendre à des rendez-vous d'affaires personnelles inévitables; sont compris les rendez-vous chez le médecin ou le dentiste pour des personnes à sa charge. L'employé devra reprendre par la suite le temps perdu, à un moment fixé par entente mutuelle avec le chef de département.* [Traduction]

Congé pour événements familiaux malheureux

Bien que le « congé pour événements familiaux malheureux » et le « congé de décès » soient souvent employés de façon interchangeable dans les conventions collectives, certaines clauses reconnaissent que des événements malheureux autres que le décès peuvent justifier l'octroi d'un congé.

Les dispositions concernant ce type de congé sont ordinairement formulées en termes généraux; elles peuvent s'appliquer à un certain nombre de problèmes ou d'urgences à caractère personnel ou familial dans la vie d'un employé. Les conventions d'où sont tirées les dispositions citées dans la présente section ne comportent pas de clause distincte concernant les congés pour maladie dans la famille ou les congés pour offrir des soins à un membre de la famille. Il semble qu'on ait voulu traiter de cette situation et autres dans une seule et même clause, peut-être pour garantir une certaine souplesse pour traiter chaque cas individuellement.

Ordinairement, le congé pour événements familiaux malheureux est accordé à la discrétion de l'employeur. Il peut être utilisé, parfois, pour prolonger un congé de décès.

À remarquer la mention d'un ami intime dans le premier exemple.

(05353) *Un chef de département peut accorder un congé payé pour événements familiaux malheureux dans d'autres conditions raisonnables (p. ex. pour permettre à l'employé de passer du temps auprès d'un membre de la famille ou d'un ami intime qui sont atteints d'une maladie ou ont subi un accident mettant leur vie en péril).* [Traduction]

(03112) *L'employé a droit à un congé pour événements familiaux malheureux d'au plus sept (7) jours pour s'occuper d'affaires de famille. Ce congé peut être prolongé avec l'approbation de la compagnie, si les circonstances le justifient.* [Traduction]

(07945) *Les employés obtiendront un congé pour des événements familiaux malheureux comme suit :*

a) Tous les employés ont droit à un congé payé de trois (3) jours consécutifs lorsqu'un membre de leur famille immédiate est atteint d'une maladie grave, est victime d'un grave accident ou est décédé. Ce congé débute le jour qui suit la maladie, l'accident ou le décès. [Traduction]

(04656) *Le superviseur immédiat peut accorder à l'employé un congé pour événements familiaux malheureux de deux jours consécutifs par année civile, soit un (1) jour payé et un (1) jour non payé. Ce congé est autorisé pour des situations d'urgence au domicile de l'employé ou en cas de maladie grave dans sa famille immédiate.* [Traduction]

(09971) *À sa discrétion, le directeur de département/chef d'unité peut accorder, un congé payé ou non payé à un membre lorsque des circonstances spéciales ou une urgence se produisent dans sa vie personnelle ou dans sa famille, ce qui l'oblige à délaisser sa tâche d'enseignement. Le membre doit donner un avis par écrit au directeur de département/chef d'unité compétent, dans lequel il indique les raisons de son absence de l'Université. Le directeur/chef en question peut accorder un congé payé ou non payé d'au plus sept (7) jours ouvrables après en avoir informé le membre et l'Association.* [Traduction]

Des congés de longue durée pour événements familiaux malheureux se retrouvent également dans certaines conventions. Toutefois, ils sont accordés sous réserve des nécessités du service et de l'approbation de la direction.

(06710) *L'employeur peut accorder à un employé un congé non payé n'entraînant pas de perte d'ancienneté pour des raisons spéciales ou des événements familiaux malheureux, ou encore pour des études, si les nécessités du service le permettent. Ce congé peut durer jusqu'à un (1) an avec l'approbation du gestionnaire du logement.* [Traduction]

Les syndicats et les employeurs peuvent aussi négocier afin d'offrir aux employés l'accès à des congés de longue ainsi que de courte durée pour des

événements familiaux malheureux. Il est à remarquer que le processus d'approbation varie selon la durée du congé demandé.

(06720) *Un congé payé peut être accordé à un employé pour des raisons spéciales ou pour des événements familiaux malheureux, pour une période de :*

a) pas plus de six (6) mois, avec l'approbation du ou de la sous-ministre;

b) de plus de six (6) mois avec un certificat de la Commission de la fonction publique et l'approbation du lieutenant gouverneur en conseil. (...)

Un sous-ministre ou son délégué peuvent accorder à un employé un congé payé ne dépassant pas trois (3) jours par année pour des raisons spéciales ou pour des motifs de compassion. [Traduction]

Congé pour soins d'enfants

Même si la plupart des parents peuvent se prévaloir de congés de maternité et de congés parentaux, les conflits entre les exigences relatives au soin des enfants d'âge préscolaire et celles d'un emploi à plein temps peuvent être écrasants. C'est particulièrement le cas lorsque les familles n'ont pas accès à des services de garde d'enfants de qualité. Afin d'offrir aux parents la possibilité de rester à la maison avec leurs enfants à la fin de leur congé parental, les syndicats et les employeurs ont, dans certains cas, négocié des congés pour le soin des enfants[1]. Ceux-ci peuvent permettre aux employés de participer plus activement au développement de leurs enfants et encourager la formation de liens affectifs avec eux. En outre, la préservation du lien d'emploi peut faciliter l'éventuel retour au travail de l'employé dans le même poste ou un poste équivalent. Toutefois, toutes les dispositions actuellement en vigueur prévoient des congés non payés, ce qui représente un sacrifice financier pour l'employé.

Un certain nombre de conventions collectives contiennent de telles dispositions. Elles peuvent cependant porter d'autres noms, par exemple « congé pour l'éducation des enfants » ou « congé pour le soin et l'éducation des enfants d'âge préscolaire ».

(05041) *Le Conseil peut, sur demande, accorder à l'enseignant un congé non payé d'au plus un an pour lui permettre de se consacrer à l'éducation d'un enfant.*

a) Il s'agit d'un congé pour prendre soin de son propre enfant, qui est à sa charge.

b) La demande de congé doit être présentée trois mois à l'avance.

c) À moins qu'il en ait été convenu autrement, l'enseignant revient au travail uniquement au début de l'année scolaire.

d) Le congé pour soins d'enfants ne constitue pas une expérience d'enseignement aux fins des augmentations d'échelon.

e) L'enseignant qui prend un congé aux termes de la présente clause conserve son ancienneté et un poste d'enseignant équivalent au sein du Conseil pendant la durée de ce congé.

[1] À noter que l'expression « congé pour le soin des enfants » est parfois définie en termes plus généraux dans les conventions collectives et les dispositions législatives (p. ex., dans la *Loi sur les normes d'emploi* du Nouveau-Brunswick). Elle englobe en général ce qui est communément appelé congé parental et congé d'adoption (voir le Chapitre 2).

Si ce congé est combiné à d'autres types de congés, la durée totale de l'absence ne doit pas dépasser 24 mois. Si le congé pris en vertu de la présente disposition dure plus de 21 jours civils, l'enseignant devra assumer le coût du programme d'avantages sociaux pour la durée du congé. [Traduction]

(06705) *Après avoir complété un congé de maternité, un congé d'adoption ou un congé parental, y compris toute prolongation de ces congés, l'employée ou l'employé permanent peut, s'il en fait la demande par écrit, obtenir un congé non payé pour s'occuper de son enfant.* [Traduction]

(09605) *Il sera accordé à l'employé un congé non payé pour les soins et l'éducation d'enfants d'âge pré-scolaire de l'employé (y compris les enfants du conjoint de droit commun), en conformité des conditions suivantes :*

a) l'employé doit donner avis au Conseil, par écrit, quatre (4) semaines avant le début d'un tel congé, sauf en cas d'impossibilité en raison de circonstances urgentes ou imprévisibles;

b) le congé accordé en vertu du présent sous-article aura une durée minimale de six (6) semaines;

c) la durée totale du congé accordé à l'employé en vertu du présent sous-article ne doit pas être supérieure à cinq (5) ans pendant la durée totale de son emploi dans la Fonction publique;

d) ce congé est déduit du calcul de la durée de "l'emploi continu" ou du "service" comme applicable, aux fins de l'indemnité de départ et du congé annuel;

e) le temps consacré à ce congé ne compte pas aux fins de l'augmentation d'échelon de salaire.

Dans la convention ci-après, les employés ont la possibilité de maintenir leur régime de retraite et leurs avantages sociaux, dans la mesure où ils conviennent de payer la part de l'employeur aussi bien que leur part des primes. Bien qu'il puisse s'agir d'une mesure assez coûteuse, elle permettre d'atténuer les conséquences financières à long terme d'un congé étendu.

(04059) *À la demande de l'employé, un congé non payé en une (1) ou plusieurs périodes d'une durée d'au moins un (1) mois chacune, jusqu'à concurrence de cinq (5) ans au total, lui est accordé pendant la durée totale de son emploi à la Société canadienne des postes pour les soins et l'éducation d'enfants d'âge préscolaire. L'employé en congé qui désire continuer de contribuer à ses régimes de pension et d'avantages sociaux paie sa cotisation et la contribution de la Société.*

Le congé non payé d'une durée de plus de trois (3) mois accordé en vertu de la présente clause n'est pas inclus dans le calcul de la durée de « l'emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et du congé annuel auxquels l'employé a droit. Le temps consacré à ce congé ne compte pas aux fins de la progression de salaire.

Congé pour soins aux aînés

À une époque de vieillissement rapide de la population et d'accroissement de l'espérance de vie, il est de plus en plus fréquent qu'une personne en âge de travailler s'occupe de ses parents, de son conjoint ou d'autres membres âgés de sa parenté. Ces tâches peuvent aller du rendez-vous occasionnel, auquel il faut accompagner une personne, à la prestation de soins infirmiers à plein temps.

Les soins aux aînés peuvent exigé beaucoup de temps, en particulier lorsqu'ils s'ajoutent aux soins des enfants. C'est notamment le cas pour de nombreuses personnes qui font partie de la génération intermédiaire. Souvent, les fournisseurs de soins — principalement des femmes — sont déchirés, pris entre les exigences de leur emploi et la nécessité de fournir des soins de qualité à un membre de leur famille.

Afin d'aider les employés à concilier leurs différentes responsabilités et pour éviter qu'ils n'abandonnent leur emploi, les syndicats et les employeurs ont négocié, dans quelques cas, des dispositions permettant aux employés de prendre un congé de longue durée pour s'occuper d'un membre âgé de leur famille. Comme on l'a vu dans les sections précédentes, les congés de courte durée pour obligations familiales peuvent également être utilisés à cette fin. Cependant, il se peut qu'un tel congé doive être fractionné pour que l'employé puisse s'occuper de divers membres de sa famille ayant besoin de soins.

La convention collective, de laquelle le prochain exemple, prévoit un congé payé d'une journée par année pour permettre à l'employé de s'occuper des besoins immédiats d'un parent âgé.

(04129) *Si un parent âgé de l'employé est gravement malade ou hospitalisé et que personne d'autre que l'employé ne peut voir à ses besoins, l'employé peut, après avoir donné à son superviseur un avis à ce sujet, obtenir un congé payé d'un jour par année civile.* [Traduction]

Il peut arriver qu'un parent âgé ait besoin de soins pour une période plus longue que ce qui est prévu pour un congé de courte durée. Cette réalité a été reconnue, quoique peu fréquemment, dans certaines conventions — principalement dans les unités de négociation de la fonction publique fédérale — en incluant un libellé portant explicitement sur les congés non payés de longue durée pour les soins à un parent.

(11963) *42.01 Les deux parties reconnaissent l'importance de la possibilité pour l'employé-e d'obtenir un congé non payé pour les soins de longue durée d'un parent.*

42.02 Un congé non payé peut être accordé à un employé-e pour veiller personnellement aux soins à long terme de son père ou de sa mère, y compris le père et la mère par remariage ou les parents nourriciers, pourvu que les conditions suivantes soient respectées:

a) Un congé non payé peut être accordé à un employé-e pour veiller personnellement aux soins à long terme de son père ou de sa mère, y compris le père et la mère par remariage ou les parents nourriciers, pourvu que les conditions suivantes soient respectées:

b) tout congé accordé en vertu du présent article sera d'une durée minimale de trois (3) semaines;

c) la durée totale des congés accordés à l'employé-e en vertu du présent article ne dépasse pas cinq (5) ans pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique;

d) le congé accordé pour une période d'un an ou moins doit être mis à l'horaire de manière à n'occasionner aucune interruption du service.

42.03 Un employé-e qui a commencé son congé non payé peut modifier la date de son retour au travail si cette modification n'entraîne pas des coûts supplémentaires pour l'Employeur.

Violence familiale

La violence en milieu familial, sous toutes ses formes, touche des milliers de familles au Canada, chaque année. Elle a des répercussions sur tous les membres du ménage; même si tous n'en sont pas directement victimes, d'importants effets physiques et psychologiques indirects peuvent néanmoins être subis. Quitter une relation de violence et faire face aux répercussions émotives ou autres est un processus particulièrement difficile et stressant, à un point tel qu'il peut être presque impossible de respecter les exigences professionnelles.

La question de la violence familiale, et plus particulièrement de la violence contre les femmes, a récemment été abordée dans le cadre de la négociation collective entre les Travailleurs et travailleuses canadien(ne)s de l'automobile (TCA-Canada) et un certain nombre d'employeurs. Les parties ont inclus dans le libellé de la convention des clauses reconnaissant certains des problèmes auxquels sont confrontées les employées victimes de violence familiale. Bien que les conventions ne prévoient pas comme tel de congé dans ce contexte, elles accordent aux employées une certaine protection contre les mesures disciplinaires lorsqu'elles (ou ils) ne peuvent se présenter au travail pour une raison du genre.

(02100) *Violence envers les femmes : Les parties reconnaissent que les femmes font parfois face à de la violence dans leur vie personnelle qui peuvent se répercuter sur leur assiduité ou leur rendement au travail. Les parties conviennent que dans les cas où un professionnel (médecin, avocat, conseiller autorisé) confirme cet état de choses, une femme qui est aux prises avec un problème de violence ne fera l'objet d'aucune mesure disciplinaire sans un examen complet des faits dans chaque cas ainsi que des circonstances entourant l'incident qui autrement justifierait une mesure disciplinaire. Cette déclaration d'intention est fondée sur une relation de bonne foi entre la compagnie, le syndicat et les employées touchées; ni le syndicat ni les employées ne devront utiliser cette déclaration pour éviter l'imposition de mesures disciplinaires justifiées.* [Traduction]

Même si la majorité des victimes de violence familiale sont des femmes, cela ne signifie pas pour autant que les hommes ne puissent pas eux aussi en être victimes. La disposition suivante, tirée d'une convention entre les TCA-Canada et Air Canada, est formulée en langage neutre, sans distinction de sexe. Par ailleurs, elle pourrait s'appliquer non seulement aux employés victimes de violence de la part de leur conjoint ou de leur partenaire, mais à quiconque fait l'objet de violence de la part de leurs enfants ou d'autres membres de la parenté.

(02812) *La Société reconnaît qu'il arrive que des employées ou employés soient aux prises, dans leur vie personnelle, avec des situations de violence ou d'abus qui peuvent se répercuter sur leur assiduité ou leur rendement au travail. C'est pourquoi, la Société et le Syndicat s'entendent sur le fait que, sur attestation d'un professionnel reconnu (par exemple médecin, avocate ou avocat, conseillère ou conseiller diplômé), l'employée ou l'employé qui se trouve dans une situation d'abus ou de violence ne sera pas passible de mesures disciplinaires si l'absence peut être reliée à cette situation. Les absences qui ne sont pas couvertes par les congés de maladie ou l'assurance-revenu en cas d'invalidité seront des congés autorisés sans paie.*

La convention entre Northern Telecom et les TCA-Canada, de laquelle est tirée la disposition ci-après, va plus loin que les dispositions des exemples précédents; en effet, elle indique que l'employé peut, dans ce genre de circonstances, obtenir un jour de congé rémunéré à 90 p. 100 de son salaire. De plus, on y reconnaît le droit de l'employée de préserver sa vie privée dans ces circonstances, à moins que cela aille à l'encontre d'une obligation légale.

(02130) *Violence envers les femmes : La Compagnie et le Syndicat ont discuté de la montée de la violence, et plus particulièrement*

de la violence faite aux femmes, et comment celle-ci peut se répercuter sur l'assiduité ou le rendement au travail d'une employée.

La Compagnie convient, lorsqu'il y a confirmation appropriée par un professionnel (p. ex. un médecin, un avocat ou un conseiller autorisé), de ne pas prendre de mesures disciplinaires contre l'employée qui fait l'objet de violence, sans un examen complet des circonstances entourant l'incident. Les renseignements ainsi obtenus sont confidentiels et doivent être traités comme tels par la Compagnie et le Syndicat, à moins que ceux-ci ne soient tenus de fournir ces renseignements en vertu de la loi.

Les parties conviennent en outre de ce qui suit : si une employée est absente du travail à cause de violence et qu'elle fournit un document pertinent provenant d'un professionnel d'un centre de santé, elle est rémunérée pour la première journée d'absence à un taux égal à 90 p. 100 de son salaire de base auquel s'ajoute l'IVC [indemnité de vie chère]. [Traduction]

B. Grand événements : famille et vie personnelle

Mis à part les besoins liés au soin et à la santé de membres de la parenté, un employé peut avoir de nombreuses autres responsabilités à l'égard des membres de sa famille. Dans bien des cas, il s'agit d'obligations à caractère rituel ou culturel qui marquent les grands événements de la vie : mariage, funérailles, collation des grades ou célébration religieuse. Parfois, les employés peuvent juger nécessaire d'accompagner une personne à leur charge qui doit se présenter à une action en justice; ils peuvent aussi être obligés de se présenter eux-mêmes à ce genre de procédure pour une affaire concernant la famille. La réinstallation du conjoint ou un déménagement sont d'autres exemples de grands événements qui peuvent nécessiter un congé pour permettre à l'employé de faire le nécessaire ou simplement de s'adapter.

Divers syndicats et employeurs ont reconnu ces besoins. En effet, dans le cadre de la négociation collective, ils ont adopté des dispositions prévoyant différents congés permettant, du moins en partie, de concilier les obligations professionnelles et les grands événements qui marquent la vie familiale et personnelle. Bien que les employés de certaines administrations publiques aient droit à un minimum de congés, selon les normes établies dans la loi, à l'occasion de leur mariage ou d'un décès, bon nombre de conventions collectives sont plus généreuses que ne l'exige la loi et viennent combler un vide. La présente section traite de certaines dispositions innovatrices figurant dans différentes conventions un peu partout au Canada; elles portent sur les événements familiaux et les événements de la vie.

Congé pour obligations judiciaires

Il est courant de trouver dans les conventions collectives des congés pour affaires syndicales ou pour service judiciaire; cependant, les congés pour affaires judiciaires concernant la famille ou encore pour accompagner un membre de la famille dans de telles circonstances sont beaucoup moins fréquents.

Accompagnement de personnes à charge

Si une personne à sa charge doit comparaître au tribunal, un employé peut parfois obtenir un congé pour l'accompagner et lui donner et réconfort. Cela s'applique surtout dans d'enfants de moins de dix-huit (18) ans ou pour une personne à charge ayant un handicap mental.

Dans les deux exemples qui suivent, les employés ont droit à un congé payé pour affaires judiciaires en vue d'accompagner une personne à charge.

(06747) *L'employé qui doit s'absenter du travail a droit à un congé spécial rémunéré au taux normal, pour les raisons suivantes : (...)*

8) comparution de l'enfant de l'employé devant un tribunal : un jour [Traduction]

(06757) *Un congé spécial est accordé pour une période :*

(i) d'au plus un (1) jour par année civile, à l'employé permanent pour lui permettre d'accompagner un enfant à sa charge âgé de moins de dix-huit (18) ans, ou de dix-huit (18) ans ou plus s'il est à sa charge en raison d'une infirmité mentale, à une procédure judiciaire décrite au paragraphe 26.01 9b), lorsque l'enfant est tenu de s'y présenter en vertu d'une citation à comparaître ou d'une sommation. [Traduction]

Congé pour divorce, séparation ou garde juridique

Un congé payé peut parfois être accordé à un employé qui doit se présenter en cour pour une procédure de divorce, de séparation ou de garde. Ce congé peut, dans une certaine mesure, aider l'employé à faire face à ces problèmes qui, en raison de la rupture et de la réorganisation de l'unité familiale, comporte une quantité élevée de stress, sans compter les complications juridiques.

(03979) *L'employé-e qui divorce peut obtenir une journée de congé payé, si sa présence au tribunal est nécessaire.*

(05197) *S'il y a suffisamment de crédits, l'Employeur peut accorder un congé spécial aux employés dans les conditions suivantes : (...)*

(v) pour se présenter en cour à une procédure de divorce, de séparation, de garde ou d'adoption comme partie à la procédure en question [Traduction]

Congé pour comparution devant le tribunal en cas de violence familiale

La clause qui suit est unique en son genre. En effet, elle prévoit un congé *payé* pour l'employé qui doit comparaître devant le tribunal pour affaires personnelles, mais uniquement dans les cas de violence familiale. De façon remarquable, le libellé ne fixe aucun maximum quant à la durée de ce congé, si ce n'est le temps passé au tribunal. On accorde également un congé payé à l'employé même si la comparution a lieu en dehors de ses heures normales.

(06680) *(1) Les conditions suivantes s'appliquent lorsqu'un employé, autre qu'un employé en congé payé, doit faire partie d'un jury ou est assigné à comparaître dans le cadre d'une poursuite en justice. Les dispositions suivantes ne s'appliquent pas si la poursuite concerne l'employé ou les affaires privées de sa famille; la seule exception à ce chapitre est le cas où l'employé doit se présenter au tribunal en tant que victime de violence familiale ou comme témoin pour le compte de la victime de violence familiale.*

Si les fonctions judiciaires coïncident avec les heures de travail normales de l'employé, celui-ci a droit à un congé payé correspondant au temps passé au tribunal.

Si les fonctions judiciaires tombent en dehors des heures de travail normales de l'employé, l'horaire de l'employé sera réorganisé pour qu'il coïncide avec la période de comparution; ainsi, (...) le paragraphe (1)a) s'appliquera. (...)

(2) L'employeur peut accorder un congé spécial non payé lorsque l'employé doit se présenter en cour pour ses affaires personnelles. [Traduction]

Collation des grades ou cérémonie de remise des diplômes d'un membre de la famille

La remise des diplômes ou la collation des grades d'un membre de la famille est un événement mémorable pour les parents et les autres membres de la famille. Toutefois, ces événements peuvent parfois entrer en conflit avec l'horaire de travail de l'employé. Certaines conventions abordent néanmoins ce problème; en effet, elles prévoient un congé spécialement pour permettre à l'employé d'assister à la collation des grades ou à la remise des diplômes. De façon peu surprenante, la plupart de ces conventions, à quelques exceptions près, visent des employés du secteur de l'éducation (c.-à-d. les conventions qui visent les enseignants, les professeurs ou d'autres travailleurs dans le domaine de l'éducation).

Dans toutes les conventions d'où sont tirés les exemples qui suivent, l'employé a droit à un congé payé lorsque son enfant reçoit son diplôme d'un établissement d'enseignement secondaire et postsecondaire.

(04917) *Le surintendant principal, ou son délégué, est habilité à accorder un congé de courte durée au personnel enseignant ou personnel clinique aux termes du présent article, comme suit : (...)*

7.1.8 Collation des grades : s'il s'agit de celle de l'employé lui-même, une demi-journée (1/2) si elle a lieu en ville et une (1) journée si elle a lieu à l'extérieur; pour toute période supplémentaire, l'employé est rémunéré au taux du suppléant. S'il s'agit de celle d'un membre de la famille immédiate, une demi-journée (½) plus une demi-journée (½) au taux du suppléant toute période supplémentaire, au taux correspondant à un deux centième (1/200) de son salaire annuel.

7.1.9 Remise des diplômes (niveau secondaire) : pour un membre de la famille immédiate, jusqu'à un (1) jour. [Traduction]

(05197) *S'il y a suffisamment de crédits, l'employeur accorde un congé spécial à l'employé dans les circonstances suivantes : (...)*

(vi) deux jours à l'employé qui se marie ou qui reçoit un diplôme, pour le mariage de l'enfant de l'enseignant ou pour la remise des diplômes de son conjoint ou de son enfant. [Traduction]

(05077) *Un congé temporaire payé est accordé à l'enseignant qui s'absente : (...)*

e) pour au maximum deux jours afin d'être présent à la collation des grades à l'université à laquelle lui-même, son fils, sa fille ou son conjoint reçoit son diplôme. [Traduction]

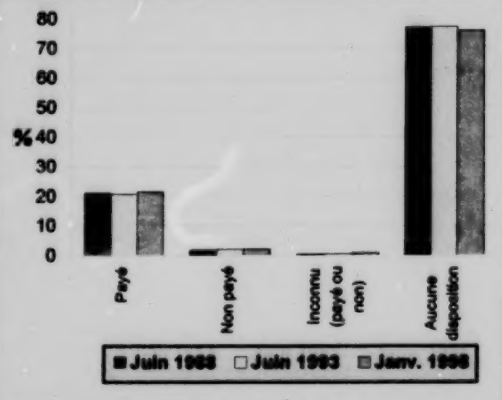
Congé de mariage

Dans la plupart des cultures, le mariage est considéré comme un des événements les plus marquants dans la vie d'une personne. Pour bien des gens, le lien entre le mariage et la famille est important, même si ce n'est qu'au niveau symbolique. Il constitue au moins une occasion de réunir la famille, étant donné qu'il suppose habituellement la présence et la participation des membres de la famille et des amis à la cérémonie et aux célébrations connexes.

Près du quart des conventions collectives comprennent des dispositions concernant le congé de mariage; ce nombre a très peu changé depuis 1988. Même si nombre de ces dispositions visent uniquement le mariage de l'employé, certaines prévoient un congé à l'occasion du mariage d'un autre membre de la famille.

Figure 3.1 CONGE DE MARIAGE

Pourcentage de grandes conventions collectives prévoyant un congé de mariage



Source : DRHC, Programme du Travail (Direction de l'information sur les milieux de travail), base de données SERCC

Il convient de mentionner que, en ce qui concerne le congé de mariage, les conventions collectives du Québec se contentent souvent de reprendre les normes prévues dans la loi.

Mariage de l'employé

Au Canada, un certain nombre d'employeurs accordent un congé de mariage à leurs employés, mais ce congé n'est pas toujours payé. La durée du congé est normalement de un à cinq jours.

Dans les prochains exemples, les employeurs accordent un congé beaucoup plus long que ne l'exige la loi. Il est à remarquer que le libellé utilisé, c'est-à-dire « jours consécutifs » par rapport à « jours ouvrables consécutifs », peut avoir une incidence sur la durée réelle du congé.

(04493) *Sur demande, dans les circonstances suivantes, l'employeur permet à un employé de s'absenter de son travail sans perte de salaire pour chaque jour qui coïncide avec une journée normale de travail : (...)*

c) Son mariage : sept (7) jours consécutifs dont le jour du mariage.

(06756) *L'administrateur général accorde à l'employé un congé payé spécial d'au plus cinq (5) jours ouvrables consécutifs : (...)*

b) lorsque l'employé se marie [Traduction]

(11181) *Un congé spécial est accordé selon les modalités suivantes :*

A) Congé de mariage : cinq (5) jours; [Traduction]

Certaines conventions stipulent la durée d'emploi minimale requise pour avoir droit à un congé de mariage. Parfois, on exige aussi un préavis

Bloc 3.2

Le congé de mariage et la législation du travail

Le Québec est la seule province à avoir inclus dans sa législation une disposition relative au congé de mariage. On y stipule que l'employé a droit à un congé payé d'un jour à l'occasion de son mariage. On y prévoit aussi un congé non payé d'une journée pour le mariage de l'enfant, du père, de la mère, du frère ou de la sœur de l'employé ou pour le mariage de l'enfant du partenaire de l'employé.

Pour avoir droit à ce congé, l'employé doit informer l'employeur de son absence au moins une semaine à l'avance[1].

[1] Source : *Les congés pour obligations familiales et autres congés*, op. cit.

raisonnable et un engagement à travailler pendant une période donnée pour le même employeur après le congé.

(04059) *Après avoir terminé six (6) mois de service continu, l'employé qui donne à la Société un préavis d'au moins cinq (5) jours bénéficie, pour se marier, d'un congé spécial payé maximum de cinq (5) jours.*

(09908) *a) Après une (1) année d'emploi continu dans la fonction publique et à condition que l'employée donne à l'employeur un préavis d'au moins cinq (5) jours, elle bénéficie d'un congé payé de cinq (5) jours aux fins de contracter mariage.*

b) Dans le cas de l'employée qui justifie de moins de deux (2) années d'emploi continu, en cas de cessation d'emploi pour des raisons autres que le décès ou la mise en disponibilité dans les six (6) mois qui suivent l'attribution du congé de mariage, un montant égal au montant versé à l'employée au cours de la période de congé est recouvré par l'employeur sur toute autre somme d'argent due à l'employée.

L'employé qui se marie peut souhaiter prendre un congé plus long que le congé de mariage payé prévu; il peut en effet vouloir prolonger son voyage de noces ou compenser le temps de déplacement lorsque le mariage est célébré à l'étranger. Dans l'exemple suivant, les employés ont la possibilité de prolonger le congé de mariage payé de 5 jours, en y ajoutant un congé non payé de deux semaines.

(07977) *La personne salariée, sauf si elle reçoit des prestations d'assurance-traitement ou bénéficie déjà d'un congé à un autre titre, a droit à un congé sans perte de traitement dans les cas suivants : (...)*

a) son mariage : cinq (5) jours ouvrables consécutifs y compris le jour du mariage; après entente avec le Collège, la personne salariée peut prendre deux (2) semaines additionnelles en congé sans traitement.

Autres membres de la famille

On trouve dans plusieurs conventions des clauses permettant à l'employé de prendre un congé à l'occasion du mariage d'un membre de sa famille; elles sont toutefois beaucoup moins courantes que les dispositions de congé pour le mariage de l'employé.

Il est rare que ces congés soient payés, en tout ou en partie; on retrouve de telles dispositions surtout au Québec, dans le secteur des services socioculturels, commerciaux et personnels et dans celui de l'administration publique.

La disposition qui suit est une des rares clauses dans le secteur manufacturier qui accorde un congé payé est accordé pour le mariage d'un membre de la famille. Elle permet également à l'employé déjà en congé de reporter une journée de congé à une date ultérieure.

(01587) *Un salarié bénéficie d'un congé payé d'une (1) journée à l'occasion de son mariage ou de celui de son enfant ou de l'enfant de son conjoint. Si cette journée coïncide avec un autre congé, celle-ci est reportée à une date ultérieure après entente avec son contremaître.*

(06747) *L'employé qui doit s'absenter du travail peut obtenir un congé spécial au taux de salaire normal, selon les modalités suivantes :*

(2) Un jour de congé pour le mariage de son enfant. [Traduction]

Dans les clauses ci-dessous, la définition de la famille immédiate est élargie pour englober les beaux-parents, dans le premier cas, ainsi que les grands-parents et les petits-enfants de l'employé, dans le second.

(04507) *Un-e employé-e peut s'absenter sans perte de salaire à l'occasion des événements suivants : (...)*

Mariage d'un-e enfant, frère, sœur, père, mère, père ou mère du, de la conjoint-e : le jour du mariage.

(07945) *15.12e) Aux fins du présent article, la famille immédiate s'entend des personnes suivantes : mari, femme, conjoint de fait, parents, enfants, frères, sœurs, personne tenant lieu de parent, grands-parents, petits-enfants, beaux-parents, enfant par remariage. Nota : aux fins de la présente clause, les partenaires de même sexe ont droit aux mêmes avantages que s'ils étaient mari et femme.*

15.13a) L'employé obtient un congé payé d'une journée à l'occasion de son mariage ou de celui d'un membre de sa famille immédiate (au sens de l'alinéa 15.12e)). [Traduction]

Les dispositions relatives au congé pour le mariage d'un membre de la famille immédiate tiennent parfois compte, aussi, du temps de déplacement afin de déterminer la durée du congé.

(04069) *Tous les employés régis par la présente convention collective ont droit à des jours d'absences sans perte de salaire à l'occasion des funérailles ou du mariage d'un proche parent selon le tableau ci-après : (...)*

B) Mariage

1. De l'employé; père (ou second père), mère (ou seconde mère), fils, fille, sœur, frère, demi-sœur, demi-frère de l'employé; fils, fille du conjoint. 1 jour — jusqu'à 120 km, 2 jours — de 120 à 320 km ou 3 jours — au-delà de 320 km.

(04917) *Mariage : Dans la famille immédiate : dans la même ville, une demi-journée (1/2) au taux du suppléant; à l'extérieur de la ville, une (1) journée au taux du suppléant. Pour tout jour supplémentaire, congé rémunéré avec réduction représentant un deux centième (1/200) du salaire annuel.* [Traduction]

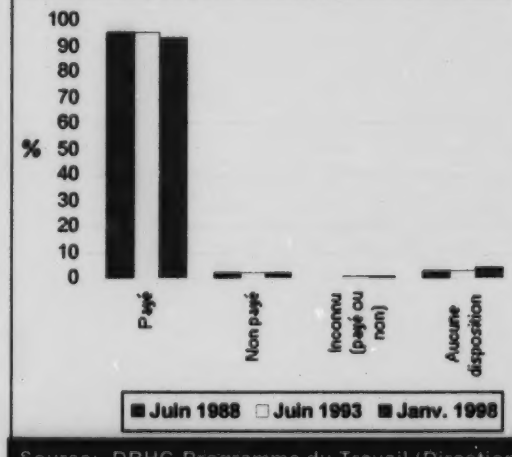
Congé de décès

La mort d'un ami intime ou d'un parent, en particulier celle d'un conjoint, d'un enfant ou encore du père ou de la mère, peut être une situation très difficile pour l'employé et d'autres membres de la famille éprouvée. En plus d'être un événement très épuisant au point de vue émotif, la présence aux obsèques demande du temps et de l'énergie, particulièrement si l'employé participe aux préparatifs et aux arrangements funéraires.

Le congé de décès est établi dans la législation de la plupart des administrations canadiennes. Il est aussi prévu dans la plupart des conventions collectives comme le montre le graphique suivant.

Figure 3.2: CONGE DE DECES

Pourcentage de grandes conventions collectives prévoyant des congés de décès



Source: DRHC-Programme du Travail (Direction de l'information sur les milieux de travail), base de données SERCC

Bloc 3.3

Dispositions législatives concernant le congé de décès

Dans neuf administrations, la législation sur les normes du travail prévoit un congé de décès, allant de un jour à une semaine[1]. Trois administrations seulement offrent un congé *payé* : trois jours dans la sphère de compétence fédérale et un jour dans le cas du Québec et de Terre-Neuve[2].

Pour avoir droit à ces congés, les employés doivent avoir à leur crédit trois mois d'emploi continu chez le même employeur, pour ce qui est de la sphère de compétence fédérale[3] et de la Saskatchewan, et un mois dans le cas de Terre-Neuve.

Quand il est disponible, le congé de décès s'applique aux obsèques ou au décès du conjoint, d'un parent, des enfants ou des frères et sœurs. Il englobe également les grands-parents dans sept administrations[4], les beaux-parents dans six administrations[5] et plusieurs autres membres de la famille, y compris des parents qui habitent en permanence chez l'employé ou chez qui l'employé réside en permanence, dans trois administrations[6].

Normalement, le congé de décès a deux objectifs : donner à l'employé le temps d'assister au service funèbre (p. ex. afin de s'acquitter d'obligations relatives à la cérémonie) et de faire le seuil d'un être cher. C'est ce qui explique en partie la durée variable du congé prévu dans nombre de conventions collectives, en fonction de la relation qui existait entre l'employé et la personne décédée.

(00702) *21.01 À l'occasion du décès de son père ou père par remariage, de sa mère ou mère par remariage, de son conjoint ou de son enfant ou enfant par remariage, et à la condition qu'il fournisse une preuve raisonnable du décès au service du personnel, l'employé a droit à un congé raisonnable, rémunéré à son taux de salaire normal, pour une période d'au plus une (1) semaine de travail normale.*

21.02 À l'occasion du décès de sa belle-mère, de son beau-père, de son frère ou de sa sœur, et à la condition qu'il fournisse une preuve raisonnable du décès au service

---

[1] Ce sont : la sphère de compétence fédérale (3 jours), la Colombie-Britannique (3), le Nouveau-Brunswick (3 jours pour la famille immédiate et 1 jour pour le reste de la famille), Terre-Neuve (3), la Nouvelle-Écosse (3 et 1), l'Île-du-Prince-Édouard (3), le Québec (4 et 1), la Saskatchewan (5 jours non consécutifs sur une période de 2 semaines), enfin, le Yukon (1 semaine). De plus, au Yukon, la personne choisie, par la famille du défunt appartenant à une Première nation, pour s'occuper de l'organisation d'un potlatch a aussi droit à une semaine de congé non payé pour ce faire.

[2] À Terre-Neuve, les employés ont droit à un congé payé d'une journée et à deux jours non payés. Au Québec, un jour de congé payé et trois jours non payés sont accordés à l'occasion du décès d'un membre de la famille immédiate; une autre journée non payée est prévue à l'occasion du décès des grands-parents, des petits-enfants ou d'un membre de la belle-famille de l'employé.

[3] Lorsque l'employé n'a pas la période de service requise, il obtient un congé non payé.

[4] Il s'agit de la Colombie-Britannique, du Nouveau-Brunswick, de Terre-Neuve, de la Nouvelle-Écosse, du Québec, de la Saskatchewan et du Yukon.

[5] Cette disposition se retrouve dans la sphère de compétence fédérale, au Nouveau-Brunswick, à Terre-Neuve, en Nouvelle-Écosse, au Québec et en Saskatchewan.

[6] Ce sont : l'administration fédérale, la Colombie-Britannique et le Yukon.

du personnel, l'employé a droit à un congé raisonnable, rémunéré à son taux de salaire normal, pour une période d'au plus trois (3) jours de travail normaux.

21.03 À l'occasion du décès de l'un de ses grands-parents, de son gendre, de sa bru, de ses petits-enfants, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur, et à la condition qu'il fournisse une preuve raisonnable du décès au service du personnel, l'employé a droit à un congé raisonnable, rémunéré à son taux de salaire normal, pour une période d'au plus deux (2) jours de travail normaux. [Traduction]

Durée ou prolongation du congé

Au Canada, la plupart des conventions collectives prévoient habituellement un congé de décès allant de trois à cinq jours. Toutefois, certaines conventions accordent des congés plus généreux ou tiennent compte d'autres facteurs, telle la distance.

Dans le prochain exemple, un employé a droit à sept jours de congé lorsqu'un décès se produit dans sa famille. La convention va plus loin puisqu'elle autorise la prolongation du congé lorsqu'il y a une maladie grave suivie d'un décès.

(05032) *Lorsque l'employé doit s'absenter en raison d'une maladie grave ou du décès de son conjoint, de son enfant, de l'un de ses parents, de son frère, de sa sœur, des parents de son conjoint, de son gendre, de sa bru ou d'un membre de son ménage, le surintendant des écoles lui accorde avec salaire et avantages sociaux : (...)*

b) un congé d'au plus sept jours civils consécutifs, s'il s'agit d'un décès;

c) un congé d'au plus 12 jours civils consécutifs, en cas de maladie grave suivie d'un décès. [Traduction]

Il peut arriver que les membres de la famille de l'employé n'habitent pas dans la région immédiate ou encore dans le même pays. Par conséquent, pour tenir compte des obstacles que l'employé doit surmonter pour se rendre à des obsèques se déroulant dans un endroit éloigné, certaines conventions prévoient un congé supplémentaire pour les déplacements. Le libellé peut aussi couvrir d'autres circonstances, par exemple le cas de l'employé qui est exécuteur testamentaire.

(09971) *Le membre a droit à cinq (5) jours ouvrables consécutifs de congé payé à l'occasion du décès des personnes suivantes : conjoint, enfant, enfant de son conjoint, père, mère, sœur ou frère. Dans des circonstances exceptionnelles ou à l'occasion du décès à l'étranger de l'un des membres de la famille déjà nommé, le membre a droit à dix (10) jours ouvrables consécutifs de congé payé.* [Traduction]

(10705) *Le salarié qui doit s'éloigner à plus de deux cent (200) kilomètres de son domicile pour assister aux funérailles d'un parent décédé, aura droit à un jour ouvrable additionnel chômé payé.*

(05353) *Si le temps de déplacement est long ou si l'employé est l'exécuteur testamentaire de la personne décédée, l'employeur lui accorde sur demande deux (2) jours de congé supplémentaires.* [Traduction]

Il peut arriver, toutefois, que les employeurs souhaitent disposer d'une certaine marge de manœuvre dans l'octroi d'une prolongation du congé de décès. C'est pourquoi, dans les dispositions, on utilise alors le verbe « pouvoir ».

(04570) *Un congé payé supplémentaire peut être accordé à l'employé pour le temps de déplacement, à la discrétion du gestionnaire.* [Traduction]

(06757) *De plus, l'employé permanent peut obtenir jusqu'à trois (3) jours ouvrables de congé spécial pour les déplacements liés au congé spécial qui lui est accordé (...)*

Inclusion des partenaires de même sexe et des conjoints de fait

Un nombre croissant d'employeurs accordent aux partenaires de même sexe et aux conjoints de fait des avantages équivalents à ceux dont bénéficient les conjoints mariés. C'est aussi souvent le cas pour le congé de décès.

(06498) *L'employé a droit à trois (3) jours de congé payé à l'occasion du décès d'un partenaire de même sexe.* [Traduction]

(06710) *Aux fins du congé de décès, les relations mentionnées aux paragraphes 23.01a) et b) sont présumées englober le conjoint de fait et le partenaire de même sexe.* [Traduction]

Inclusion des amis, des parents éloignés et des collègues de travail

Étant donné les liens émotifs très forts qui peuvent exister entre des amis intimes, les syndicats et les employeurs ont, dans certains cas, élargi le libellé de la clause relative au congé de décès pour permettre aux employés de se rendre aux funérailles d'un ami intime. Un congé peut aussi être accordé aux employés pour qu'ils puissent se rendre aux funérailles d'un collègue ou d'un parent éloigné qui ne font pas partie de leur famille immédiate, au sens où l'entendent différentes conventions. Toutefois, ce type de congé est en général de plus courte durée et n'est pas toujours payé. En outre, les employeurs peuvent vouloir imposer certaines restrictions, afin de s'assurer que les nécessités du service sont respectées.

(11235) *Les enseignants ont droit à un congé payé dans les circonstances suivantes : (...)*

c) Pour se rendre aux funérailles d'un ami intime : un (1) jour. [Traduction]

(04917) *Le surintendant principal ou son délégué sont habilités à accorder un congé de courte durée au personnel enseignant ou au personnel clinique aux termes du présent article, comme suit : (...)*

Pour se rendre aux funérailles (...) d'un ami : déduction au taux de suppléant applicable (...) [Traduction]

(10512) *À l'occasion du décès d'un autre membre de la parenté ou d'un ami intime, l'employeur peut accorder à l'employé un congé d'au plus un (1) jour ouvrable pour lui permettre d'assister au service funèbre.* [Traduction]

(05077) *Le directeur des ressources humaines peut accorder à l'employé un congé payé temporaire ne dépassant pas quatre jours d'enseignement à l'occasion du décès d'un ami intime. La définition d'« ami intime » n'exclut pas l'existence d'un lien de parenté.* [Traduction]

(04570) *Le gérant peut, à sa discrétion, accorder un congé payé d'une durée raisonnable à l'employé pour lui permettre de se rendre aux funérailles d'un ami intime ou d'un collègue de travail.* [Traduction]

(04594) *Un congé payé est accordé à l'employé pour lui permettre de se rendre aux funérailles d'un collègue de travail, d'un ami intime ou de toute autre personne habitant chez lui. La direction peut accorder un congé pouvant aller jusqu'à un jour. L'employeur n'est pas tenu de fermer un département ou un service pour permettre à des employés d'assister aux obsèques d'un collègue de travail.* [Traduction]

(05353) *b) L'Université accorde à l'employé un congé payé d'au plus une (1) journée pour lui permettre de se rendre aux funérailles ou au service commémoratif d'un ami intime.*

c) *L'Université, sous réserve des nécessités du service et de façon raisonnable, autorise l'employé à prendre un congé payé d'au plus une (1) journée pour se rendre aux funérailles ou au service commémoratif d'un employé de l'Université.* [Traduction]

Modalités pour tenir compte d'autres cérémonies; congé fractionné

Le délai entre le décès et la cérémonie funéraire, par exemple en cas d'incinération, peut être plus long que la durée maximale du congé de décès. Certaines dispositions ont été négociées en vue de permettre à l'employé de fractionner son congé pour pouvoir assister aux funérailles.

(10705) *Dans le cas du décès des personnes suivantes : père, mère, frère, sœur, belle-mère, beau-père, conjoint ou enfant, il est entendu qu'une (1) des journées mentionnées ci-haut pourra être reportée lors de la journée où se tiendra la crémation s'il y a lieu.*

Dans plusieurs conventions, on reconnaît le fait que les employés ont diverse origines ethniques et qu'il peut être impossible de respecter leurs cérémonies et traditions si le congé de décès doit être pris à un moment prédéterminé dans le cadre d'un congé de courte durée.

Dans les exemples ci-après, les employés ont la possibilité de fractionner leur congé pour pouvoir assister à un service religieux ou à une cérémonie ethnique entourant le décès d'un membre de la parenté.

(06755) *Pour tenir compte des pratiques religieuses ou ethniques établies qui diffèrent de la période de congé de décès visée en a), l'employé peut prendre le reste de son congé selon les modalités exposées en a), s'il y a lieu, au moment de la cérémonie funèbre, à la condition qu'elle ait lieu dans les six (6) mois suivant le décès.* [Traduction]

(06757) b) *L'employé permanent peut prendre les six (6) jours ouvrables du congé spécial (...) comme suit : (...)*

(ii) au cours de la période de vingt-quatre (24) mois suivant la date du décès, pour participer au potlatch lié à ce décès.

c) *En ce qui concerne le sous-alinéa b)(ii) ci-dessus, l'employé permanent peut répartir les six (6) jours ouvrables du congé spécial en deux périodes distinctes dans des délais précis.* [Traduction]

(06747) *Si des pratiques religieuses ou ethno-culturelles établies prévoient des cérémonies en dehors de la période du congé de décès (...) prévue plus haut, le reste du congé de décès indiqué (...) ci-dessus, s'il y a lieu, peut être pris au moment de la cérémonie en question.* [Traduction]

Paiement des frais de déplacement

Dans certains cas, l'employeur peut décider de payer les frais de déplacement d'un employé qui se rend à des funérailles. Cette pratique est plus courante dans les industries où les employés travaillent dans des régions éloignées ou dans des régions plus au nord.

(10214) *En cas de décès du père, de la mère, du conjoint légitime et de l'enfant, quatre jours au maximum dont un jour ouvrable, s'il y a lieu, avec solde dans le cas du salarié ayant 30 jours ouvrables ou plus de service pour le même employeur. Cette période d'absence est portée à cinq jours, pour le salarié affecté à des travaux sur un chantier isolé ou sur le projet de la Baie-James. De plus, une journée normale de travail et l'équivalent des frais de transport d'un aller-retour sont payés au salarié ayant 30 jours ouvrables ou plus de service pour le même employeur, sur présentation d'une preuve suffisante de décès,*

pour le salarié affecté sur un chantier isolé ou sur le projet de la Baie-James, cette absence est de cinq jours.

Congé pour fête religieuse

Nombre de jours saints du christianisme ont été désignés comme jours fériés dans la législation canadienne et dans la majorité des conventions collectives. Toutefois, un certain nombre d'événements religieux, qui peuvent être jugés très importants par certains employés et leur famille, peuvent ne pas être considérés comme des jours fériés, en particulier dans le cas des religions non chrétiennes. Par conséquent, pour tenir compte des différentes croyances et religions, certaines conventions collectives contiennent des dispositions portant sur les congés pour fête religieuse.

Dispositions générales — Congé non payé

Un congé peut être accordé aux employés ayant des croyances ou appartenant à des religions différentes pour leur permettre d'observer les rites de leur religion, et cela avec les membres de leur famille. Il peut s'agir d'un congé payé, d'un congé non payé ou d'un arrangement établi à l'amiable par l'employé et l'employeur pour que l'employé reprenne le temps en question. Des exemples de ce type de clauses sont donnés ci-dessous.

(00887) *Les employés de n'importe quelle foi ou religion qu'ils soient, auront le droit d'être absents sans rémunération, le jour des fêtes religieuses se rapportant à leur foi ou religion, pourvu que la Compagnie ait été avisée au moins trois jours ouvrables à l'avance.*

(06755) *Les employés qui appartiennent à une religion autre que le christianisme ont droit à deux (2) jours de congé non payé par année civile pour observer les jours saints ou fêtes spirituelles de leur religion. Ce congé ne sera pas refusé sans raison valable.* [Traduction]

Dans la lettre d'entente d'où est tiré l'extrait ci-dessous, les expressions « s'efforcera » et « sous réserve des nécessités du service » limitent le droit des employés à un congé pour fête religieuse.

(02130) *La Compagnie s'efforcera de donner à l'employé, sur demande, un congé pour lui permettre de célébrer une fête religieuse véritable.*

L'employé devra présenter sa demande à son gestionnaire au début de l'année civile. Le congé en question lui sera accordé sous réserve des nécessités du service et ne lui sera pas refusé sans raison valable. [Traduction]

Congé payé

Un congé pour fête religieuse peut parfois être accordé avec salaire.

Dans le prochain exemple, les employés qui ont été autorisés à s'absenter pour célébrer une fête religieuse ont droit à deux jours de congé sans perte de salaire et peuvent obtenir une prolongation de ce congé qui sera en partie payée.

(04917) *Aucun enseignant ne doit s'absenter pour observer une fête religieuse sans obtenir d'abord l'autorisation du surintendant des écoles. Toutes les demandes du genre doivent passer par le directeur d'école et être soumises au moyen du formulaire prévu à cet effet.*

a) Aucune retenue ne sera faite sur le salaire des enseignants qui s'absentent pour observer une fête religieuse pendant au plus deux (2) jours par année scolaire.

b) L'enseignant qui s'absente plus de deux (2) jours par année scolaire pour une fête religieuse peut recevoir son salaire normal duquel est déduit le salaire du suppléant établi en fonction de la classification de l'enseignant. [Traduction]

Dans l'exemple qui suit, l'employé obtient un congé payé à condition qu'il reprenne le temps perdu à une date ultérieure acceptée par l'employeur. Dans la convention, il n'est aucunement question de la durée du congé.

(06757) *L'employeur doit faire des efforts raisonnables pour accorder à l'employé un congé payé lorsqu'une fête religieuse l'empêche de se présenter au travail, à condition que l'employé s'engage à reprendre le temps perdu à un moment fixé à la satisfaction de l'employé et de l'employeur et, de toute façon, dans les 12 mois qui suivent le congé.* [Traduction]

Baptême, première communion et confirmation

Dans l'exemple qui suit, l'employé peut prendre un congé payé le jour d'un baptême, d'une première communion ou d'une confirmation.

(03750) *L'employé peut s'absenter de son travail dans les cas suivants : (...)*

à l'occasion du baptême, de la confirmation ou de la première communion d'un enfant : le jour du baptême, de la confirmation ou de la première communion.

Réinstallation du conjoint

Certaines conventions collectives prévoient un congé pour la réinstallation du conjoint. Ainsi, les membres de la famille peuvent rester ensemble lorsque le conjoint de l'employé déménage dans une autre région pour une période assez longue. La durée du congé dépend naturellement de la nature de la réinstallation, c'est-à-dire si elle a un caractère temporaire ou permanent. Dans la plupart des cas, la durée du service et l'ancienneté ne sont accumulées qu'en partie seulement, lorsqu'elle l'est, pendant cette période.

(06376) *À la demande de l'employé(e), un congé non payé d'une durée maximale d'une (1) année est accordé à l'employé(e) dont le/la conjoint(e) est déménagé(e) en permanence et un congé non payé d'une durée maximale de cinq (5) années est accordé à l'employé(e) dont le/la conjoint(e) est déménagé(e) temporairement.*

Sauf lorsque la durée du congé est de moins de trois (3) mois, le congé non payé accordé en vertu du présent sous-clause est déduit du calcul de la durée de "l'emploi continu", aux fins de l'indemnité de départ et du congé annuel. Le temps consacré à ce congé d'une durée de plus de trois (3) mois ne compte pas aux fins de l'augmentation d'échelon de salaire.

(06756) *L'Employeur accorde à l'employé qui en fait la demande par écrit, un congé non payé d'au plus un (1) an lorsque le poste de son conjoint est déménagé de façon permanente, ou lorsque le conjoint accepte un autre poste à l'extérieur de la région où travaille l'employé. Si l'employé en question ne réussit pas à obtenir un autre poste pendant cette période d'un an, il ne sera plus au service de l'employeur à la fin de la période de congé non payé autorisée.* [Traduction]

(06843) *Les personnes qui ne font pas partie de l'unité de négociation depuis au moins vingt-quatre (24) mois perdront tous les points d'ancienneté qu'elles ont accumulés. Il y a cependant cinq exceptions: (...)*

e) les personnes qui pour des raisons incontrôlables et pour une durée limitée, telles que l'affectation de leur conjoint(e) à une autre location, ont dû prendre résidence dans une location où un trajet régulier est impossible (...)

Changement de domicile de l'employé

Tous les arrangements qui entourent le changement de domicile, y compris le choix d'une école pour les enfants et le déménagement des meubles et des effets personnels, exigent beaucoup de temps et sont source de stress.

Le fardeau de l'employé peut être allégé, en partie, s'il obtient un congé. Il est ainsi libre de s'occuper de tous les aspects entourant le déménagement.

(04507) *Un-e employé-e peut s'absenter sans perte de salaire à l'occasion des événements suivants : (...)*

c) Déménagement : Un jour ouvrable par douze (12) mois à la condition d'un avis de cinq (5) jours ouvrables.

(04600) *L'employé a droit à un congé d'au plus un (1) jour par année lorsqu'il déménage.* [Traduction]

(06755) *Un employé qui n'est pas en congé non payé, a droit à un congé spécial payé au taux normal dans le cas suivant : (...)*

e) Déménagement des meubles et effets personnels. [Traduction]

Congé spécial

Certaines conventions contiennent des clauses traitant des congés spéciaux liés aux responsabilités familiales. Ces clauses visent un certain nombre de situations dont il est question dans la présente section.

Dans l'exemple qui suit, l'employé peut demander un congé spécial pour s'occuper d'urgences domestiques. C'est le cas par exemple pour un déménagement, un décès, un mariage et la comparution en cour pour une procédure de divorce. Un aspect intéressant de cette clause est le fait que que l'employeur doit justifier toute décision visant à rejeter une telle demande.

(09822) *Les congés spéciaux ont pour objet d'aider les membres du personnel à faire face à des problèmes familiaux ou à des situations imprévues qui les touchent ou touchent leur famille immédiate. Un congé spécial peut être accordé à l'occasion d'événements perturbant la vie familiale comme une maladie dans la famille immédiate, un déménagement ou un imprévu comme le décès d'un membre de la famille immédiate; ou pour le mariage de l'employé ou le jour de sa comparution en cour pour un divorce ou d'autres circonstances du même genre. La Société ne peut refuser d'accorder ces congés sans motif valable et elle est tenue de communiquer la raison d'un refus par écrit à l'employé qui en fait la demande.*

C. Congé pour raisons personnelles

Un certain nombre de conventions collectives contiennent des dispositions relatives aux congés pour raisons personnelles. Contrairement à celles qui concernent les congés axés spécifiquement sur les besoins et les obligations d'ordre familial, les dispositions relatives aux congés pour raisons personnelles sont plutôt générales et souvent imprécises en ce qui concerne les raisons et les conditions. Il peut ainsi être possible de faire preuve de plus de souplesse dans l'octroi de congés aux employés car ces dispositions permettent une interprétation plus générale de ce qui constitue une urgence personnelle ou familiale, par rapport à un libellé plus précis, et par conséquent plus restrictif.

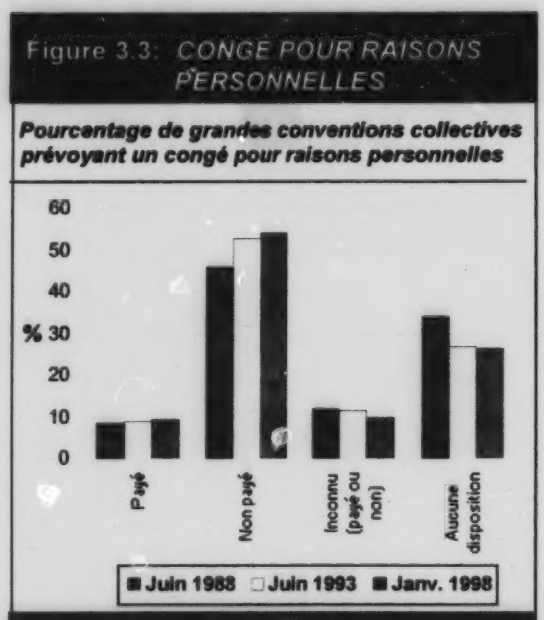
Les congés pour raisons personnelles présentent aussi un autre avantage : ils sont favorables à tous les employés, qu'ils aient ou non des responsabilités familiales. Ces congés aident à atténuer le

ressentiment et la tension qui peuvent exister au travail entre les différents groupes d'employés, tout en aidant tous les membres de l'unité de négociation à mieux concilier leur travail et leur vie personnelle.

Comme on peut le constater dans le prochain graphique, le pourcentage de conventions prévoyant des congés pour raisons personnelles a augmenté considérablement, en particulier de 1988 à 1993. Ces dispositions apparaissaient dans plus de 70 p. 100 de l'ensemble des principales conventions en 1998. Dans la plupart des cas, il s'agit toutefois de congés non payés.

Dans cette section, on examine les congés pour raisons personnelles, qu'ils soient de courte ou de longue durée, ainsi que d'autres congés généraux, comme les congés autofinancés ou congés avec salaire différé.

Figure 3.3: *CONGÉ POUR RAISONS PERSONNELLES*



Source: DRHC-Programme du Travail (Direction de l'information sur les milieux de travail), base de données SERCC

Congé de courte durée pour raisons personnelles

Le congé de courte durée pour raisons personnelles permet à l'employé de s'absenter pendant une brève période, avec ou sans salaire, pour s'acquitter de ses obligations familiales ou d'autres engagements personnels. Par exemple, si aucun autre congé n'est prévu pour les responsabilités familiales, le congé pour raisons personnelles peut permettre à l'employé de prendre soin d'un parent malade, de se rendre à des rendez-vous, de prendre part à un événement familial ou de régler des problèmes personnels.

Dans l'exemple qui suit, l'employé peut prendre trois jours de congé payé pour des motifs personnels par année. De façon intéressante, cette entente n'exige qu'un court préavis et, de plus, l'employé n'a pas à justifier sa demande de congé. L'approbation préalable de l'employeur n'est pas nécessaire, à moins qu'un trop grand nombre de demandes soient présentées simultanément. Ainsi, l'employé a la latitude nécessaire pour régler des affaires personnelles ou familiales avec un haut degré de confidentialité.

(03750) *L'employé peut, après en avoir averti son supérieur immédiat avant seize heures (16 h) la veille, s'absenter un maximum de trois (3) jours au cours de l'année fiscale, chaque absence étant d'au moins huit heures (8 h). Lors d'un tel congé l'employé est payé huit heures (8 h) à son taux horaire de base à même sa banque de congés personnels.*

L'employé n'a alors aucune obligation de fournir la raison de son absence.

Le maximum de ces congés pouvant être quotidiennement accordé est de deux pour cent (2 %) de l'effectif de chaque centre et/ou section. La préférence est accordée aux employés ayant le plus d'ancienneté.

Pour les journées où il y a plus de deux pour cent (2 %) des effectifs de chaque centre et/ou section qui font une demande de congés personnels, ces journées sont accordées à la discrétion du surintendant d'exploitation, en autant que le service n'est pas perturbé.

Le droit à la banque de trois (3) jours de congés personnels est accordé à l'avance le 1er janvier de chaque année. Le ou vers le 15 janvier de l'année suivante, l'employé est remboursé pour les congés personnels qu'il n'a pas utilisés dans sa banque.

À compter de janvier 1998, le nombre de congés personnels passe de trois (3) à six (6). (...)

Dans presque toutes les conventions, les congés pour raisons personnelles sont assortis d'un certain nombre de restrictions. En règle générale, il faut tenir compte des nécessités du service, comme en témoignait l'exemple précédent.

Dans certains cas, seuls les employés ayant des raisons personnelles dites « graves » ou « essentielles » ont droit à un tel congé. En outre, il peut être interdit aux employés d'exercer un autre travail (c.-à-d. de travailler pour un concurrent ou à la pige) pendant ce congé.

(02766) *L'employé a droit à un congé pour raisons personnelles importantes ou encore pour participer à un congrès syndical ou s'acquitter de fonctions juridiques. Ce congé peut être annulé si l'employé exerce son métier pendant son congé.* [Traduction]

La condition la plus courante, toutefois, est l'obligation d'obtenir l'accord préalable du superviseur ou du gestionnaire; cette personne peut alors exercer un pouvoir plus ou moins discrétionnaire, selon le libellé de la disposition.

(08175) *L'employé peut obtenir un congé non payé d'au plus cinq (5) jours avec l'approbation du superviseur de son secteur d'activité.* [Traduction]

(04570) *À sa seule discrétion, l'employeur peut accorder un congé non payé à l'employé pour lui permettre de s'occuper d'urgences personnelles ou pour des raisons familiales importantes. L'employé qui demande un tel congé doit prévenir son superviseur au moins 48 heures à l'avance; il doit indiquer les raisons de sa demande et la durée prévue de son congé, sauf dans les cas où la durée est impossible à prévoir. Si le congé doit durer plus de deux (2) jours ouvrables, la demande doit être présentée par écrit. Le congé prévu dans le présent article ne doit en aucun cas être utilisé à des fins de vacances.* [Traduction]

Il peut arriver cependant qu'une clause prévoie un mécanisme d'appel que l'employé pourra utiliser si sa demande initiale est rejetée. Il est à remarquer que la disposition suivante prévoie un congé payé en partie.

(05077) *Le directeur de l'école peut accorder à l'enseignant un congé payé temporaire duquel est déduit le taux quotidien payé au suppléant pour chaque jour d'absence de l'enseignant. Ce congé est d'au plus quatre jours par année scolaire. L'enseignant peut en appeler de la décision du directeur de l'école auprès du directeur des ressources humaines.* [Traduction]

La durée du congé peut aussi être déterminée au cas par cas lorsqu'elle n'est pas prévue dans la convention.

(04144) *La Compagnie peut, à sa discrétion, accorder un congé payé à l'employé pour raisons personnelles.* [Traduction]

L'employé a parfois besoin de prolonger son congé; une telle prolongation est possible avec l'accord mutuel des parties.

(04917) *Un congé personnel supplémentaire peut être accordé à un employé à condition qu'une entente mutuellement satisfaisante soit conclue entre la Division et l'employé.* [Traduction]

L'employé a parfois la possibilité de reporter des congés personnels accumulés, mais non utilisés, à l'année suivante.

(05041) *Congé non défini — L'enseignant peut, sur demande, obtenir un congé non défini d'une journée pendant l'année scolaire. Il pourra reporter à l'année suivante la journée non utilisée. Dans ce cas, il disposera l'année suivante de deux jours de congé non défini; il ne peut obtenir plus de deux jours de congé non défini par année.* [Traduction]

Congé de longue durée pour raisons personnelles

Les syndicats peuvent vouloir négocier des congés pour raisons personnelles de plus longue durée, en particulier si la convention ne contient aucune clause distincte établissant des congés pour soins prolongés à un membre de la famille ou d'autres types de congés étendus. Comme c'est le cas pour les congés de courte durée, le libellé est ordinairement plus général; il permet ainsi de s'adapter aux besoins des divers employés, qu'ils aient ou non des responsabilités familiales. Un congé de longue durée peut être utilisé pour prodiguer des soins à une personne âgée, à un enfant ou à toute autre catégorie de personne à charge; il peut aussi servir simplement, dans certains cas, à prolonger un congé annuel, à poursuivre des études ou à s'employer à d'autres activités personnelles.

(08175) *La Société peut accorder à l'employé un congé d'au plus quatre-vingt-dix (90) jours, sans perte de salaire ni d'ancienneté. Ce congé peut être prolongé, jusqu'à un (1) an, en vertu d'une entente locale entre la Société et le Syndicat.* [Traduction]

La disposition ci-après est unique, en ce sens qu'elle accorde à l'employé un mois de congé non payé par année lorsqu'il a à son actif un an de service. Ce congé peut être réparti en périodes non consécutives.

(10349) *Après un (1) an de service, la personne salariée a droit, une (1) fois l'an, en dehors de la période du congé annuel et après entente avec l'employeur, à un congé sans solde d'une durée n'excédant pas un (1) mois à la condition qu'elle en fasse la demande quatre (4) semaines à l'avance. Ce congé sans solde peut être divisé en deux (2) périodes ou quatre (4) périodes d'une semaine et pris selon les modalités prévues au présent paragraphe. Toute répartition différente du congé doit faire l'objet d'une entente entre la personne salariée et l'employeur.*

La personne salariée peut maintenir sa participation au régime de retraite auquel cas, elle se voit reconnaître le service et le traitement admissible correspondant au congé. À cet effet, les parties locales peuvent convenir des modalités relatives au versement des cotisations de la personne salariée et des contributions de l'employeur au régime de retraite. À défaut d'entente, la personne salariée peut assumer seule le versement des cotisations et contributions normalement exigibles correspondant au congé. (...)

Dans la même convention, l'employé a droit à un congé non payé d'au plus un an par période de cinq années de service. Le libellé de la convention a pour effet de limiter les refus arbitraires de l'employeur.

La personne salariée comptant au moins cinq (5) ans de service obtient, après demande à l'employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable, et une (1) fois par période d'au moins cinq (5) ans, un congé sans solde dont la durée totale ne peut excéder cinquante-deux (52) semaines incluant le congé prévu au paragraphe précédent. Pour obtenir ce congé, la personne salariée doit en faire la demande par écrit à son employeur au moins soixante (60) jours à l'avance en y précisant la durée de ce congé.

Les parties locales peuvent convenir que la période donnant droit au congé sans solde n'excédant pas cinquante-deux (52) semaines puisse être moindre que cinq (5) ans.

Dans la disposition qui suit, on stipule que le congé est accordé à l'employé s'il a des « motifs valables et suffisants »; de plus, l'employeur a l'obligation d'accorder le congé « sans discrimination ». L'employeur est aussi tenu de donner une réponse à l'employé dans les dix (10) jours suivant la présentation de la demande. Ainsi, l'employé obtient rapidement une réponse, ce qui lui permet de finaliser ses arrangements dans un délai raisonnable.

(04020) *Congé d'études et congé personnel*

(i) Sous réserve des nécessités du service, un congé sera accordé à l'employé qui a des motifs valables et suffisants. Ce congé est accordé sans discrimination. (...)

(iii) L'employé qui veut obtenir un congé personnel de moins de six (6) mois doit en faire la demande par écrit à son supérieur immédiat.

(iv) a) L'employé qui veut obtenir un congé de six (6) mois ou plus doit en faire la demande par écrit à son supérieur immédiat au moins quarante-cinq (45) jours civils avant la date du début du congé en question.

b) Le supérieur immédiat doit donner sa réponse à l'employé dans les dix (10) jours civils qui suivent la date de la demande. [Traduction]

De la même manière, d'autres conventions peuvent fixer le délai de réponse que l'employeur doit respecter, tout en indiquant que les refus doivent être justifiés.

(09133) *Les demandes écrites de congé sans solde pour motif personnel sont examinées individuellement par le directeur des soins infirmiers ou son remplaçant. Ces demandes doivent être présentées le plus tôt possible à l'avance et une réponse écrite sera donnée dans les quatorze (14) jours, sauf dans des cas d'urgence où la réponse sera donnée dans les plus brefs délais. Un tel congé ne doit pas être refusé indûment.*

(01193) *Les demandes de congé avec permission sont soumises par écrit sur un formulaire fourni par la Compagnie dont copie est envoyée au Syndicat. En cas de refus, la Compagnie en donne les raisons à l'employé et au Syndicat par écrit. La réponse à l'employé et au Syndicat doit être rendue dans les quinze (15) jours ouvrables de la réception par la Compagnie de la demande de congé avec permission.*

Congé général à la discrétion de l'employeur

Syndicats et employeurs peuvent établir d'un commun accord des clauses conférant à l'employeur le pouvoir d'autoriser d'autres congés à sa discrétion. Même si la décision d'accorder ou non un congé revient entièrement à la direction, une telle disposition peut permettre à l'employé de s'absenter pour s'occuper d'affaires familiales ou personnelles, si elle est appliquée par un employeur attentionné. Ce genre de disposition a l'avantage de reconnaître que les demandes de congé pour raisons personnelles sont légitimes et de laisser plus de latitude aux superviseurs et autres gestionnaires intermédiaires.

(02593) *Quand c'est possible, l'Employeur accorde par écrit un congé à tout employé qui a des raisons personnelles légitimes.* [Traduction]

(06287) *La Société peut, à sa discrétion, accorder un congé payé ou non lorsque l'employé a des raisons personnelles légitimes de le demander.* [Traduction]

Congé autofinancé ou avec salaire différé

Le congé avec salaire différé — parfois appelé congé autofinancé ou congé sabbatique payé par l'employé[1] — est un régime dans lequel l'employé accepte volontairement de réduire son revenu au cours d'une période donnée afin d'obtenir un congé plus ou moins long pendant lequel l'employeur lui verse la partie de son salaire qu'il a gagnée mais qui ne lui avait pas été payée.

Un tel régime peut être très avantageux pour les employés désirant prendre un congé dans quelques années tout en continuant de recevoir un revenu stable pendant cette période. Le report du salaire peut aussi présenter des avantages du point de vue fiscal : un revenu moins élevé peut en effet signifier une tranche d'imposition inférieure.

Bien qu'un tel congé exige, de la part de l'employé, une planification à long terme et qu'il signifie un revenu disponible moins élevé pour le ménage, il permet tout de même une certaine souplesse. En effet, contrairement à de nombreux autres types de congé, un congé autofinancé ne nécessite ordinairement aucune justification. Il peut donc être pris pour n'importe quelle raison personnelle, que ce soit pour voyager, étudier, travailler bénévolement dans un organisme communautaire, prodiguer des soins aux enfants ou à un parent, ou encore passer du temps avec la famille et les amis.

Pour l'employeur, les congés autofinancés peuvent permettre des économies dans les coûts de main-d'œuvre, s'il n'a pas à remplacer l'employé qui participe à un tel régime. Même s'il doit le remplacer, ceci peut constituer une occasion de formation et d'avancement pour les autres employés. Les coûts supplémentaires, du point de vue de l'administration, peuvent être compensés par une diminution du niveau de stress et de l'absentéisme ainsi que par un accroissement de la productivité.

Parmi les facteurs dont il faut tenir compte au moment de négocier des congés avec salaire différé, on retrouve les critères d'admissibilité et d'approbation, la structure salariale, les avantages sociaux et les modalités de retour au travail. Il peut aussi être important de tenir compte de différentes modalités pour le report de la participation au régime ou le retrait de l'employé du régime.

Critères d'admissibilité et d'approbation

Comme c'est souvent le cas pour d'autres types de congés et d'avantages, l'employé, pour être admissible, doit répondre à certaines conditions, telles que la durée d'emploi et le statut (par exemple, employé permanent à plein temps).

Dans toutes les conventions d'où sont tirés les exemples ci-après, on exige que l'employeur donne sa réponse dans un délai précis; souvent, il est aussi tenu d'expliquer par écrit sa décision.

Un autre élément se retrouvant dans bon nombre de clauses relatives au congé avec salaire différé, est l'obligation pour les employés participants de signer un contrat ou un protocole d'entente avec l'employeur.

(06287) *Tout employé à plein temps ayant trois (3) ans d'ancienneté à la Société peut participer au Régime, selon les conditions énoncées dans la politique. (...)*

a) L'employé à plein temps, qui satisfait aux conditions ci-dessus, doit présenter sa demande par écrit au directeur des ressources humaines, au plus tard le 31 août, pour obtenir l'autorisation de participer au régime; il doit expliquer le régime demandé.

[1] À ne pas confondre avec les congés sabbatiques payés par l'employeur pour permettre à l'employé de poursuivre ses études ou de s'adonner à des activités de perfectionnement professionnel, qui se retrouvent surtout dans les conventions des universités et celles des enseignants.

b) Il doit inclure dans sa demande la recommandation écrite de son supérieur immédiat.

c) L'employé sera informé par écrit de l'acceptation ou du rejet de sa demande et des raisons de la décision, et cela au plus tard le 15 octobre de l'année où il présente sa demande.

d) Seule la Société peut approuver les demandes de participation. Aucune demande ne sera rejetée sans motif valable. [Traduction]

Soucieux d'assurer l'efficacité de leurs activités et de former la relève, les employeurs peuvent vouloir restreindre le nombre d'employés qui participent au régime pendant une année donnée.

(09001) *Pour avoir droit au régime, l'enseignant doit compter au moins trois (3) ans de service continu pour le Conseil. Le nombre d'enseignants qui peuvent participer au régime au cours d'une (1) année donnée ne doit pas représenter plus de deux (2) pour cent du nombre total d'enseignants visés par la présente convention. (...)*

(i) L'enseignant qui désire participer au régime doit en faire la demande par écrit au surintendant des ressources humaines au plus tard le 31 janvier qui précède l'année scolaire pendant laquelle il souhaite participer. Le surintendant envoie la demande, avec ses observations, au comité consultatif sur le régime de congé avec salaire différé.

(ii) Le comité consultatif se compose de deux (2) conseillers, d'un (1) surintendant des écoles, de deux (2) membres auxiliaires de l'O.E.C.T.A. et d'un (1) membre auxiliaire de l'A.E.F.O.

(iii) Le comité consultatif envoie toutes les demandes avec ses recommandations et ses motifs au Conseil, par l'entremise du surintendant des ressources humaines.

(iv) Le surintendant des ressources humaines informe l'enseignant par écrit de l'acceptation ou du rejet de sa demande et lui fournit une explication de la décision au plus tard le 1er mai de l'année scolaire au cours de laquelle la demande a été présentée.

(v) Le surintendant des ressources humaines communique la décision du Conseil à l'enseignant, au directeur d'école concerné, au surintendant des écoles ainsi qu'au comité consultatif.

(vi) Si le Conseil approuve la demande, l'enseignant et le Conseil signent un protocole d'entente avant que ne commence le prélèvement de salaire dans le cadre du Régime. [Traduction]

La disposition suivante, qui vise des travailleurs du secteur public des Territoires du Nord-Ouest, ne prévoit aucune restriction en ce qui concerne la date de début du régime, question qui préoccupe davantage le secteur de l'enseignement. Aucune limite n'est imposée non plus quant au nombre d'employés qui peuvent participer, bien qu'il soit essentiel de tenir compte des nécessités du service.

(06756) *49.5 La participation au régime peut commencer à n'importe quel moment pendant l'année.*

49.6 Aucun maximum n'a été fixé quant au nombre d'employés pouvant participer au régime.

49.7 Les administrateurs veillent à ce que les congés approuvés ne nuisent pas au fonctionnement futur de leur département.

49.8 Les employés présentent leur demande par écrit à l'administrateur. Ils doivent y indiquer la date à laquelle le report de salaire devrait débuter ainsi que la période de congé prévue.

49.9 L'administrateur examine la demande en fonction des exigences du département; il informe l'employé et le

secrétariat du conseil de gestion financière de sa décision au moins six semaines avant le début du report de salaire.

49.10 Chaque participant signe une entente énonçant les détails du régime. [Traduction]

Conditions générales — Restrictions concernant les activités professionnelles

En règle générale, l'employé peut utiliser le congé auto-financé pour n'importe quelle raison. Dans certains cas, l'employé peut travailler pendant ce congé pour un autre employeur. En fait, comme le montre le prochain exemple, le libellé de la convention peut reconnaître le droit des employés d'exercer n'importe quelle activité.

(06756) *Pendant la période de congé, les employés peuvent s'adonner à n'importe quelles activités qu'ils désirent.* [Traduction]

Cependant, certains employeurs peuvent juger nécessaire d'imposer des limites quant au genre d'activités de l'employé pendant son congé. Bien que de telles dispositions soient rares, les conventions peuvent contenir des restrictions en ce qui concerne le cumul des avantages lorsque les participants travaillent pour un autre employeur. Il peut aussi être interdit aux employés de travailler pour l'employeur qui leur a accordé le congé pendant cette période. Toutefois, il se peut que ce libellé ait été négocié, à tout le moins en partie, pour éviter que les employés soient rappelés au travail pendant leur période de congé.

(04604) *Si, pendant qu'il est en congé avec salaire différé, un enseignant commence à travailler pour un autre conseil scolaire, il n'y aura pas de cumul des avantages, ainsi qu'il est fait mention au paragraphe 51.04b), à cause de cet emploi.* [Traduction]

(09001) *L'enseignant ne doit pas accepter d'autre emploi au Conseil pendant qu'il est en congé.* [Traduction]

Accumulation du salaire et paiement pendant le congé

La période de report et la partie du salaire qui est reportée ainsi que les modalités de paiement du salaire et des avantages sont des éléments essentiels des clauses relatives au congé auto-financé.

(06287) ***4. Choix du régime***

La période pendant laquelle le salaire est reporté et accumulé, le montant du report ainsi que la période pendant laquelle le congé est accordé et le versement du salaire et des intérêts est effectué correspondra à l'une des options suivantes :

a) deux (2) ans, pendant lesquels un montant représentant au plus le tiers (1/3) du salaire annuel est reporté pour chacune de ces années, suivis d'un congé d'un (1) an;

b) trois (3) ans, pendant lesquels un montant représentant au plus le quart (1/4) du salaire annuel est reporté pour chacune de ces années, suivis d'un congé d'un (1) an;

c) quatre (4) ans, pendant lesquels un montant représentant au plus le cinquième (1/5) du salaire annuel est reporté pour chacune de ces années, suivis d'un congé d'un (1) an;

d) cinq (5) ans, pendant lesquels un montant représentant au plus la sixième (1/6) du salaire annuel est reporté pour chacune de ces années, suivis d'un congé d'un (1) an.

e) Avec le consentement mutuel de la Société et de l'employé, un régime de congé prévoyant une période de report différente des options proposées aux paragraphes 4a) à

4d) peut être établi. La seule condition est que le pourcentage et les montants reportés ne doivent pas dépasser le ratio pour la période de congé (en mois) divisé par la durée totale de la participation au régime (c.-à-d. la proportion du congé par rapport à la somme de la période de report et du congé), (...)

5. Paiement du salaire et des avantages

Le paiement du salaire et des avantages et la période de congé seront les suivants :

a) Pendant que le régime sera en vigueur et avant la période de congé, l'employé recevra un pourcentage moins élevé de son salaire annuel, conformément à la section 4. Le pourcentage prélevé sera reporté puis le montant ainsi accumulé et les intérêts courus seront conservés pour le participant par la Société et versés pendant la période de congé.

b) L'intérêt sur le montant reporté sera calculé chaque mois (et non à l'avance). L'intérêt payé correspondra à celui que la Société recevra au moment du rapprochement de fin de mois pour le compte en fiducie établi aux fins du régime de congé prépayé et indiqué par écrit par la succursale bancaire avec laquelle la Société fait affaire. L'intérêt, calculé de cette manière, est ajouté chaque mois, le premier montant étant porté au crédit du mois suivant le dépôt initial. La Société enverra à chaque participant un relevé annuel indiquant le montant à son crédit. (...)

f) Au début de la période de congé, la Société versera au participant les sommes à son crédit, moins les primes ou contributions déduites pour la période de congé, à moins d'entente mutuelle contraire. Si, à la suite d'une entente avec la Société, l'employé demande qu'une partie du montant reporté soit retenue pendant le congé, des intérêts seront versés pour le montant retenu. Tous les montants reportés, de même que les intérêts, doivent être payés avant la fin de la période de congé. [Traduction]

(04604) *Le paiement du salaire, les avantages sociaux et la période de congé d'un (1) an seront établis comme suit :*

a) (i) Chaque année scolaire pendant laquelle l'enseignant a participé au régime avant de prendre son congé d'un (1) an, et jusqu'à concurrence de quatre (4) années (selon que l'enseignant a choisi l'option de trois (3), quatre (4) ou (5) ans), l'enseignant reçoit les deux tiers (2/3), les trois quarts (3/4) ou les quatre cinquièmes (4/5) respectivement de son salaire annuel, selon la grille de salaire appropriée, ainsi que les allocations pertinentes. Le reste du salaire, soit respectivement le tiers (1/3), le quart (1/4) ou le cinquième (1/5), sera accumulé et conservé par l'Employeur; ce montant, et les intérêts courus, sera versé à l'enseignant pendant son année de congé. [Traduction]

(04605) *Au cours de chaque année de sa participation au régime qui précède la période de congé, l'enseignant recevra un certain pourcentage de son salaire, selon la grille de*

salaire, et les allocations pertinentes. Le pourcentage qui reste sera reporté et le montant ainsi accumulé, avec intérêt, sera versé à l'enseignant pendant sa période de congé. (...) [Traduction]

Répercussions sur les avantages sociaux

Les répercussions d'un congé sur les avantages sociaux sont un autre élément dont les parties doivent tenir compte. De toute évidence, le fait d'avoir ou non accès aux avantages peut influencer la décision des employés de participer à un régime de congé avec salaire différé. Les conséquences à long terme, en ce qui concerne le droit à une pension, peuvent aussi être un facteur important.

Dans certains cas, l'employeur peut accepter de maintenir tous les avantages sociaux pendant la période de congé.

(04605) *L'employeur maintient les avantages de l'enseignant pendant la période de congé. (...)*

L'enseignant qui adhère au régime a droit, à son retour, à toutes les augmentations de salaire ou avantages sociaux auxquels il aurait eu droit s'il n'avait pas été en congé. [Traduction]

Plus souvent, cependant, les avantages se poursuivent pendant le congé si l'employé accepte de payer une partie et parfois même la totalité des primes.

(06710) *Pendant le congé, les avantages garantis de l'employé seront maintenus s'il continue de payer sa part.* [Traduction]

(09001) *Au cours de la période pendant laquelle l'enseignant adhère au régime et qu'il n'est pas en congé, (...) les cotisations aux régimes d'assurance-invalidité de longue durée et d'assurance-vie continueront d'être calculés en fonction de son plein salaire (100 %), à ses frais. (...)*

Le Conseil maintiendra les avantages de l'enseignant pendant sa période de congé. Toutefois, l'enseignant devra payer les primes pour tous les avantages pendant l'année que durera son congé. [Traduction]

(06287) *La Société maintiendra la protection au titre de l'assurance-vie, de l'assurance-invalidité de longue durée, du Régime d'assurance-santé de l'Ontario, du régime complémentaire d'assurance-maladie et d'assurance-soins dentaires pendant le congé de l'enseignant, si les conditions d'admissibilité le permettent; toutefois, le participant devra payer les primes de ces régimes à la Société pendant son congé.* [Traduction]

Bien que d'ordinaire l'employé ne puisse pas utiliser ses congés de maladie pendant un congé prolongé, les congés accumulés sont maintenus jusqu'à ce qu'il revienne au travail.

(09001) *L'enseignant en congé n'accumulera pas de congés de maladie. Toutefois, tous les congés qu'il avait déjà accumulés seront maintenus et il en disposera à son retour.* [Traduction]

Au moins une convention va plus loin, en autorisant l'employé à accumuler ses congés de maladie pendant son absence.

(04604) *Le congé pris en vertu de ce régime sera réputé être de l'expérience en enseignement aux fins suivantes : (...) ii) Congé de maladie* [Traduction]

Dans de nombreuses conventions, on prévoit le maintien des avantages qui sont liés au salaire; c'est notamment le cas de la pension de retraite et de l'assurance-invalidité de longue durée. Certaines clauses stipulent en outre que les programmes d'avantages doivent être établis en fonction du salaire que l'employé aurait gagné s'il n'avait pas participé au régime de congé avec salaire différé. C'est un système à l'opposé du calcul proportionnel, ce dernier ayant pour conséquence de réduire les avantages.

(06287) *Pendant la partie du régime qui précède le congé, tous les avantages liés au niveau de salaire sont établis en fonction du salaire que le participant aurait reçu pendant cette période s'il n'avait pas adhéré au régime. (...)*

Pendant la période de congé, les avantages liés au niveau de salaire seront établis en fonction du salaire que le participant aurait reçu pendant la période qui a précédé le congé s'il n'avait pas adhéré au régime. [Traduction]

(07977) *Pour le calcul d'une pension aux fins d'un régime de retraite, la personne salariée se voit reconnaître une (1) année de service pour chacune des années de participation au régime de congé sabbatique à traitement différé ou anticipé, de même qu'un traitement moyen établi sur la base du traitement qu'elle aurait reçu si elle n'avait pas participé au régime de congé sabbatique à traitement différé ou anticipé.*

(04605) *(...) Les avantages liés au salaire sont établis en fonction du salaire réellement payé. (...)*

c) 1. L'enseignant peut demander que les retenues aux fins de la pension de retraite soient prélevées soit sur le salaire réduit, soit sur le plein salaire gagné, pour chaque année de sa participation au régime qui précède le congé.

2. Pendant le congé, l'enseignant peut demander que les retenues aux fins de la pension de retraite ne soient pas faites ou qu'elles soient prélevées sur le salaire reporté plus les intérêts courus ou encore sur le salaire qu'il aurait reçu s'il n'avait pas participé au régime ou s'il n'avait pas pris de congé. [Traduction]

Répercussions sur l'ancienneté

Les répercussions possibles sur l'ancienneté de ce genre de régime est une autre question importante. Certains syndicats et employeurs conviennent que l'employé devrait continuer d'accumuler de l'ancienneté pendant le congé auto-financé, bien que cette période ne compte pas toujours aux fins du service ouvrant droit à pension ou des augmentations d'échelon.

(09133) *Durant son année de congé, l'infirmière continuera d'accumuler de l'ancienneté. La durée du service aux fins de vacances, de progression salariale et d'autres avantages sociaux sera maintenue mais elle ne pourra augmenter durant le congé.*

(04604) *Les congés pris en vertu du présent régime comptent comme de l'expérience en enseignement aux fins :*

(i) de l'ancienneté,
(ii) des congés de maladie,
(iii) des augmentations d'échelon,
(iv) de la pension,
(v) de l'indemnité de départ. [Traduction]

(09001) *Le congé pris en vertu du présent régime ne sera pas considéré comme une interruption du service; toutefois, il ne comptera pas comme expérience en enseignement aux fins du calcul de l'indemnité de retraite et autres. Le congé sera considéré comme une période de service pour l'ancienneté au Conseil, mais ne donnera pas droit aux augmentations d'échelon pendant l'absence de l'enseignant.* [Traduction]

Retour après le congé

Les clauses établissant le congé avec salaire différé comportent des dispositions relatives aux modalités de retour au travail après le congé. Les employés bénéficient ainsi d'un certain niveau de protection,

car on leur permet de réintégrer le poste qu'ils occupaient au moment de leur départ; si cela s'avère impossible, on leur offre un poste équivalent.

En raison des coûts administratifs rattachés au régime, certains employeurs peuvent aussi exiger que les participants s'engagent à reprendre leurs fonctions pendant une période donnée après leur congé. L'exemple qui suit illustre bien ce cas.

(09001) *a) À la fin de son congé, l'enseignant reprend ses fonctions au Conseil pour une période au moins égale à la durée du congé. Le Conseil lui garantit un poste équivalent à celui qu'il occupait avant son congé, sous réserve de toute autre disposition de la convention collective des enseignants.*

b) À son retour, l'enseignant revient à la même école, sous réserve des dispositions de la convention relatives aux excédents de personnel. [Traduction]

(09133) *L'infirmière sera réintégrée dans son ancien poste. S'il a été aboli, elle doit être affectée à un poste comparable.*

(06720) *Après son congé, l'employé réintègre le poste qu'il occupait immédiatement avant son départ; sa rémunération correspondra à la plage de salaire qu'il avait atteinte au moment où il est parti en congé. Si son poste n'existe plus, les dispositions de l'article 8 — Mise à pied et rappel — s'appliqueront. Il est entendu toutefois que la période d'avis débute dès que la commission locale du logement déclare le poste excédentaire, et non lorsque l'employé revient au travail.* [Traduction]

(04605) *À son retour de congé, l'enseignant est placé dans un poste d'enseignant (y compris un poste administratif) similaire à celui qu'il occupait avant son congé. Si c'est possible, du point de vue administratif, le poste auquel il sera affecté ne devra pas se trouver à plus de 40 kilomètres de l'école où il enseignait avant de partir en congé, sauf entente entre l'enseignant et l'employeur.* [Traduction]

Report du congé

Un certain nombre de situations peuvent obliger le report d'un congé à une date ultérieure. C'est le cas, par exemple, si l'employeur ne parvient pas à trouver un remplaçant qualifié ou si l'employé demande le report du congé pour des raisons personnelles ou familiales.

(04605) *Si la période de congé est reportée au-delà de la date de début qui était prévue, le salaire différé ainsi que les intérêts courus continueront de s'accumuler jusqu'à ce que le congé soit pris.* [Traduction]

Contrairement à l'exemple précédent, certaines conventions contiennent un libellé plus précis. On y fixe la durée maximale du report tout en indiquant dans quelles conditions l'employeur ou l'employé peuvent le demander. Ordinairement, les employés peuvent se retirer du régime si le congé est reporté.

(09001) *c) S'il ne parvient pas à trouver un remplaçant qualifié pour l'enseignant auquel un congé a été accordé, le Conseil peut retarder le congé d'au plus un (1) an. Dans ce cas, l'enseignant peut décider soit de continuer à participer au régime, soit de recevoir les sommes payées conformément aux dispositions du paragraphe 3. S'il choisit de maintenir sa participation, toutes les sommes continueront de rapporter des intérêts jusqu'à ce que l'enseignant prenne son congé.*

d) L'enseignant auquel un congé a été accordé en vertu du régime peut présenter une demande au Conseil, au plus tard le 31 janvier de l'année scolaire qui précède

immédiatement le 1er septembre de l'année où le congé devait débuter, afin de faire reporter son congé d'un (1) an.

e) Lorsque le congé est reporté d'un (1) an, l'enseignant reçoit son taux de salaire habituel et toute allocation applicable pour l'année pendant laquelle le congé devait être pris à l'origine; le salaire différé accumulé est payé pendant l'année où le congé est pris conformément au paragraphe 3.

f) Le congé ne peut être reporté que pour un (1) an. [Traduction]

(06287) *a) S'il est impossible de trouver un remplaçant qualifié pour le participant auquel un congé a été accordé, s'il y a d'autres circonstances particulières ou encore si le participant demande le report du congé, la Société peut, avec l'accord de l'employé, jusqu'à six (6) mois avant le début du congé, reporter celui-ci. Cependant, le report ne devra pas dépasser douze (12) mois. Dans un tel cas, le participant peut décider de continuer sa participation au régime ou d'encaisser les sommes dues, conformément aux dispositions de l'article 8 ci-dessus [retrait du régime].*

b) Si, en raison de l'application de l'article [susmentionné], le congé était pris à une date dépassant l'année qui devait être à l'origine la dernière année du régime, toutes les sommes accumulées à la date de fin du régime continueront de rapporter des intérêts jusqu'à ce que le congé soit pris. [Traduction]

(03762) *Le congé sabbatique devrait débuter dès que prend fin la période de prélèvement du salaire différé. L'employé peut cependant demander que la période de congé soit modifiée ou encore prolongée ou raccourcie, selon le cas, de neuf mois à un an. Bien que l'employeur se réserve le droit de reporter le congé sabbatique pour des raisons de service, il ne doit le faire que dans des circonstances particulières; l'administrateur doit alors en informer l'employé par écrit. Le début du congé ne doit toutefois pas être retardé de plus de six ans par rapport à la date à laquelle le salaire a commencé à être différé.* [Traduction]

Retrait de l'employé du régime

Les employés, pour différentes raisons — telles que des difficultés financières, d'importants changements dans leur vie personnelle, de nouvelles possibilités d'emploi — peuvent désirer se retirer du régime de congé avec salaire différé. Toutefois, à cause des coûts administratifs rattachés au régime et des difficultés opérationnelles, on stipule ordinairement dans la convention que l'employé doit avoir une bonne raison et qu'il doit obtenir l'approbation de la direction pour ce faire. Dans certains cas, des amendes sont même imposées dans la mesure où le retrait est approuvé.

(09001) *a) Le Conseil peut autoriser le retrait du régime dans des circonstances particulières, comme des difficultés financières. Une fois le retrait autorisé, l'enseignant recevra les sommes retenues ainsi que les intérêts non payés, et cela le plus tôt possible, mais quoi qu'il en soit dans les trente (30) jours suivant l'obtention de l'autorisation du Conseil.*

b) Les coûts administratifs liés au traitement de la demande ainsi qu'au paiement des sommes prélevées et des intérêts courus

seront payés par l'employé. On a établi à 240 $ le coût du retrait. [Traduction]

(06287) *Le participant peut, avec l'approbation de la Société, se retirer du régime dans des circonstances extraordinaires ou particulières (p. ex. en cas de difficultés financières ou de maladie grave). Toute demande en ce sens doit être envoyée par écrit au directeur des ressources humaines et expliquer en détail les raisons de ce retrait, le plus tôt possible avant le début du congé. La Société doit conserver dans ses dossiers la demande ainsi que son approbation. Une fois la demande de retrait approuvée, la Société verse à l'employé un montant forfaitaire égal à la somme des montants prélevés et des intérêts courus à la date du retrait. Le paiement sera effectué le plus tôt possible, mais au plus tard dans les trente (30) jours suivant l'approbation du retrait.* [Traduction]

D. Congés annuels et jours fériés

Les dispositions relatives aux congés annuels et aux jours fériés sont parmi les plus fondamentales dans les conventions collectives. Ces congés sont aussi inclus dans la législation du travail de toutes les administrations canadiennes. Une façon assez simple et peu coûteuse de rendre le milieu de travail plus favorable à la famille consiste à laisser plus de latitude aux employés en ce qui concerne l'utilisation des congés annuels et des jours fériés. On peut par exemple permettre à l'employé de répartir ses congés annuels en périodes plus courtes pour s'occuper des affaires de famille, faciliter la coordination de ces congés avec ceux du conjoint et garantir des congés annuels pendant l'été pour que l'employé puisse passer ses vacances avec ses enfants d'âge scolaire. Les dispositions établissant des congés mobiles ou personnels offrent aux employés la possibilité de prendre des dispositions pour leurs affaires personnelles ou familiales, et ce en tenant également compte des employés qui n'ont pas d'obligations familiales.

Naturellement, des congés annuels plus longs ou la possibilité de prolonger ces vacances peuvent aussi permettre à l'employé de passer plus de temps avec sa famille et de s'acquitter de responsabilités ménagères.

Grâce à ces options, et d'autres encore, les employeurs et les syndicats sont plus en mesure de créer un milieu de travail favorable à la famille à relativement peu de frais et sans trop de problèmes. Ils peuvent ainsi offrir au travailleur un horaire de travail plus flexible qui lui permette de voir aux besoins de sa famille.

Congé garanti pendant l'été

Au Canada, la plupart des employés préfèrent prendre leurs vacances l'été, pendant la haute saison. C'est particulièrement vrai pour les parents qui travaillent et qui ont des enfants d'âge scolaire, si ils veulent passer des vacances en famille.

Dans certaines conventions, on reconnaît parfois de façon explicite l'été comme la période de vacances normale tout en permettant aux employés de prendre leurs congés annuels à un autre moment. L'objet d'une telle clause est de garantir aux employés la possibilité de prendre leurs vacances pendant la période estivale. Une telle mesure peut être avantageuse pour les employeurs puisqu'elle permet, dans certains cas, de faciliter la planification du recrutement de remplaçants pour les mois d'été.

(10349) *La période située entre le 15 mai et le 15 octobre de chaque année sera considérée comme la période normale pour prendre ses vacances. Cependant, la personne salariée pourra prendre ses vacances en dehors de cette période normale, après entente avec l'employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable.*

Mais il est parfois impossible, pour des raisons opérationnelles, d'accorder son congé à l'employé en fonction de ses préférences. La clause ci-dessous fait en sorte que l'employé qui n'a pas pu prendre de vacances au cours de l'été ait la priorité l'été suivant.

(06756) *Si les nécessités du service sont telles que l'employé ne peut pas prendre son congé annuel pendant les mois de juin à septembre inclusivement, au cours d'une année financière donnée, des efforts spéciaux seront faits pour lui permettre de prendre ses vacances à cette période au cours de l'année financière suivante.* [Traduction]

Des vacances estivales peuvent aussi être garanties lorsque l'employeur consent à cesser ses activités pendant une période donnée. S'il est vrai qu'une telle mesure assure à tous les employés des vacances d'été, elle peut cependant limiter ces vacances à la période de fermeture de l'entreprise. Même si une telle fermeture peut être assez coûteuse, en raison d'une diminution de la production, les employeurs préfèrent parfois une telle solution car elle simplifie la gestion des calendriers de congés annuels des employés.

(08501) *Le CAMI s'est engagé à fermer l'usine pendant deux (2) semaines au cours des mois de juillet ou août. Pendant la période de fermeture, l'horaire de quarts sera suspendu. L'entreprise indiquera, au plus tard le 15 janvier, les dates provisoires de fermeture qui seront confirmées au plus tard le 14 mars de l'année civile.*

Les employés de production peuvent être tenus de prendre la totalité ou une partie de leurs congés annuels pendant la période de fermeture. [Traduction]

Congé annuel fractionné

Un certain nombre de conventions collectives offrent aux employés la possibilité de fractionner leurs congés annuels en blocs d'une semaine. Certaines vont même plus loin en leur permettant de prendre leurs vacances un jour à la fois, et parfois même moins. Les employés ont donc plus de latitude pour utiliser ces congés afin de s'occuper d'affaires familiales ou de faire face à des situations personnelles. De cette manière, ils ont aussi la possibilité d'utiliser ces congés pour réduire leur semaine de travail, en planifiant leurs congés de manière à avoir une série de longues fins de semaine.

Pour l'employeur, il peut aussi être plus avantageux, à certains moments, que des employés clés prennent des vacances plus courtes — quoique plus nombreuses — plutôt que de s'absenter pour plusieurs semaines à la fois, en particulier s'il lui est impossible de les remplacer par des travailleurs temporaires.

Souvent, le droit de fractionner les congés annuels est sujet à l'approbation de la direction; ce droit peut aussi être limité par les nécessités du service.

Dans la clause ci-après, les employés sont autorisés à fractionner leurs congés annuels en blocs d'une semaine.

(04507) *Un-e employé-e peut prendre ses vacances consécutivement ou séparément, selon son choix, s'il, si elle a droit à deux (2) semaines ou plus de vacances. De plus, il, elle n'a droit qu'à la durée de vacances la plus courte dès qu'il, elle touche la période d'été. Aux fins d'application des dispositions du présent alinéa, un-e employé-e qui divise ses vacances doit prendre ses vacances en semaine(s) complète(s).*

Dans les dispositions qui suivent, les employés sont autorisés à prendre leurs congés annuels en blocs d'une durée inférieure à une semaine. Toutefois, certaines conditions peuvent s'appliquer.

(06471) *a) Tous les employés ont le droit de fractionner leurs congés annuels en autant de blocs qu'ils ont de semaines par année, à la condition que chaque segment soit d'une semaine ou plus.*

b) Nonobstant les dispositions de l'alinéa a), l'employeur et l'employé peuvent s'entendre pour que certains des segments puissent être de durée inférieure à une semaine complète. [Traduction]

(05450) *Après le 1er mai, les demandes pour une seule journée de congés annuels qui n'entraînent pas de coûts supplémentaires et/ou qui ne nuisent pas au fonctionnement du service seront approuvées sur la base du premier arrivé, premier servi.*

(04059) *Les congés annuels ne s'accordent que par tranches équivalant à un multiple d'une demi-journée (½).* [Traduction]

Coordination du congé annuel avec celui du conjoint

Afin d'aider les membres des familles à passer leurs vacances ensemble, certains syndicats et employeurs ont négocié des clauses visant à permettre aux employés mariés de prendre leurs vacances ensemble. Toutefois, le libellé de la convention limite parfois ce droit afin d'éviter de désavantager d'autres employés.

Voici un exemple d'une telle clause :

(10349) *Lorsque des conjoints travaillent dans le même établissement, ils peuvent prendre leur congé annuel en même temps; cependant, leur période de congé annuel est celle du conjoint ayant le moins d'ancienneté à la condition que cela n'affecte pas le choix des autres personnes salariées ayant plus d'ancienneté.*

Congé annuel supplémentaire

La plupart des conventions collectives comportent des clauses relatives au congé annuel payé. En général, elles contiennent un barème d'après lequel les congés sont accordés en fonction des années de service des employés. Cependant, certaines conventions comprennent également des dispositions prévoyant des congés supplémentaires payés ou non. Il peut s'agir notamment d'une prolongation du congé, mais sans salaire, d'allocations de congé complémentaire, de congé pour longs états de service et de congés de préretraite.

Prolongation du congé annuel

Dans certains cas, les conventions permettent aux employés de prolonger leur congé annuel; il s'agit d'ordinaire d'un congé non payé qui peut être assujetti à différents critères, comme la durée d'emploi minimale et les nécessités du service. Ce congé supplémentaire peut permettre à l'employé de passer plus de temps avec les membres de sa famille, de planifier un voyage à l'étranger ou tout simplement de se reposer et de récupérer. La durée réelle de la prolongation peut varier considérablement d'une clause à l'autre.

(10528) *Les employés ayant au moins trois (3) années de service peuvent, sur demande, obtenir jusqu'à trois (3) semaines de congé non payé, sans perdre d'avantages ou d'ancienneté, et cela une seule fois par année. Ils doivent présenter leur demande par écrit à leur supérieur immédiat. Il est entendu qu'à la fin de leur congé les employés reprennent leur travail dans le même service, la même unité ou la même zone, au même poste et avec le même salaire que quand ils sont partis. Ce congé peut être pris à la suite du congé annuel.* [Traduction]

(01000) *La Compagnie accordera aux employés un congé non payé d'au plus six (6) mois pour des raisons de compassion, à des fins d'éducation ou de formation, ou encore pour des vacances prolongées, sous réserve des conditions suivantes : (...)*

f) l'employé qui souhaite obtenir des vacances prolongées doit en faire la demande au moins un (1) mois à l'avance;

Bloc 3.4

Dispositions législatives concernant le congé annuel

Dans toutes les administrations du Canada, la législation du travail établit des normes minimales pour le congé annuel. Dans chaque cas, ce congé dure au moins deux semaines et la rémunération représente 4 p. 100 du salaire; l'employé y a droit lorsqu'il compte un an d'emploi continu. La seule exception à ce chapitre est la Saskatchewan où le congé annuel minimal est de trois semaines. Au Québec et au Nouveau-Brunswick, les employés ayant moins d'un an de service peuvent accumuler une journée de congé annuel par mois travaillé au cours de l'année de référence (jusqu'à concurrence de deux semaines). Au Québec, les employés qui ont travaillé toute l'année de référence peuvent aussi demander un congé supplémentaire non payé d'au plus une semaine pour prolonger leurs vacances.

Dans bien des cas, une semaine supplémentaire de congé payé doit être accordée aux employés qui ont atteint un nombre précis d'années de service : à partir de 5 années consécutives d'emploi en Alberta, en Colombie-Britannique, au Manitoba, au Québec, dans les Territoires du Nord-Ouest et au Nunavut; de 6 ans dans la sphère de compétence fédérale; enfin, de 15 ans à Terre-Neuve. En Saskatchewan, les travailleurs ont droit à quatre semaines de congé annuel après dix années de service.

Les employés doivent pouvoir prendre leurs congés au plus tard 4 mois (Nouveau-Brunswick, Île-du-Prince-Édouard), 10 mois (sphère de compétence fédérale, Manitoba, Terre-Neuve, Nouvelle-Écosse, Ontario, Yukon, Territoires du Nord-Ouest, Nunavut) ou 12 mois (Alberta, Colombie-Britannique, Québec, Saskatchewan) après la date à laquelle ils y ont droit. En général, la législation stipule qu'en cas de désaccord, l'employeur peut fixer unilatéralement la date des vacances de l'employé, à condition de lui donner un préavis[1].

Certaines administrations exigent également que les employeurs offrent une période de congé annuel continue (Alberta, Nouvelle-Écosse, Île-du-Prince-Édouard, Saskatchewan) ou des périodes d'au moins une semaine (Colombie-Britannique, Manitoba, Terre-Neuve, Ontario, Québec). Toutefois, les employés peuvent, sur demande, prendre leur congé annuel en deux blocs ou plus, avec le consentement de leur employeur. Cette possibilité est reconnue explicitement dans la législation du travail de l'Alberta — qui permet que les congés annuels soient pris un jour à la fois — du Québec et de la Saskatchewan; dans le dernier cas, les congés doivent durer au moins une semaine.

La plupart des administrations autorisent une prolongation du congé d'une journée si un congé statutaire tombe pendant la période de vacances[2].

[1] Ce préavis doit être d'au moins une semaine au Nouveau-Brunswick et en Nouvelle-Écosse, de deux semaines dans la sphère de compétence fédérale, en Alberta, à Terre-Neuve, à l'Île-du-Prince-Édouard et au Manitoba (15 jours dans le dernier cas) et, enfin, de quatre semaines au Québec et en Saskatchewan. Dans la *Loi sur les normes d'emploi* de l'Ontario, on indique simplement que l'employeur détermine la période à laquelle l'employé peut prendre son congé annuel, sans mentionner de préavis.

[2] Renseignements fournis par Analyse de la législation du travail, Programme du travail (DRHC).

g) tous les congés annuels accumulés doivent être pris en même temps que les vacances prolongées. [Traduction]

(04089) *A) Un employé qui désire s'absenter sans salaire pour des motifs personnels ou pour des vacances supplémentaires doit présenter une demande écrite à cet effet à son supérieur hiérarchique en précisant les raisons de sa demande.*

B) Si la demande est refusée, l'employé pourra recourir successivement au chef de service Ressources humaines de la région ou de la vice-présidence, au directeur Développement de l'organisation et Dotation et au vice-président Ressources humaines. Si les motifs de l'employé semblent justifier les inconvénients encourus, ces derniers pourront conseiller au chef de service de revenir sur sa décision.

Dans la clause qui suit, on prévoit jusqu'à une semaine de congé payé supplémentaire ou une prime en espèces pour récompenser l'employé qui a peu d'absences au cours de l'année civile précédente; cependant, un jour doit être déduit de la semaine supplémentaire pour chaque jour d'absence pendant l'année. Bien que ces congés supplémentaires plaisent certainement aux employés, pour l'employeur cette mesure sert aussi à encourager une diminution du nombre d'absences imprévues, qui ont généralement une plus grande incidence sur le fonctionnement de l'entreprise. Le fait que la prime soit accessible à tous les employés, peut amener l'ensemble des travailleurs à appuyer d'autres mesures qui pourraient être prises dans le milieu de travail à l'intention des travailleurs ayant des responsabilités familiales.

(05033) *Les employés à plein temps qui travaillent 12 mois peuvent opter soit pour un congé supplémentaire d'une semaine soit pour une prime égale à une semaine de salaire payée à la fin de l'année civile si pendant l'année civile précédente, l'employé n'a pas été en congé non payé pendant plus de 5 jours ouvrables consécutifs pour raisons personnelles ou pour cause de maladie, d'incapacité ou d'accident non lié au travail. La semaine ou la prime sera réduite d'un jour par jour d'absence, pour les raisons précitées, pendant l'année civile précédente. Les employés qui travaillent dix mois et ceux qui travaillent à temps partiel auront droit à un congé supplémentaire proportionnel établi en fonction du temps travaillé pendant l'année.* [Traduction]

Congé annuel supplémentaire

Les congés annuels supplémentaires (CAS) parfois appelés « congés obligatoires payés » sont établis dans certaines conventions collectives, principalement dans le secteur de l'industrie automobile. Cette mesure permet aux employés d'obtenir des congés payés supplémentaires pendant l'année, qui s'ajoutent à leurs congés annuels et leurs jours fériés ordinaires. Toutefois, ces périodes de congé sont ordinairement établies au hasard, ce qui rend cette formule moins souple que les congés qui sont conçus en fonction des obligations familiales. Le principal objectif du syndicat, quand il négocie des clauses de congé obligatoire payé, est de créer des emplois ou de protéger ceux qui existent en réduisant globalement le temps de travail. Mais on peut aussi considérer ces dispositions en fonction de leur nature favorable à la famille. C'est ce que fait ressortir, en partie, l'ajout d'une disposition supplémentaire sur la coordination des congés pour les employés mariés.

(08501) *Les employés qui comptent une (1) année de service complète à la date d'admissibilité au congé annuel supplémentaire (CAS) figurant dans la liste*

ci-dessous et qui ont en outre effectué du travail pour la compagnie au cours de la période en question ont droit à quarante (40) heures de CAS qui seront établies au hasard au cours de la période de subséquente de CAS[1]. (...)

4. Les semaines de CAS seront établies au hasard par ordinateur. Les employés ne pourront pas échanger ni déplacer les semaines en question.

5. Les demandes visant à coordonner les congés avec ceux du conjoint seront acceptées jusqu'à une date déterminée. Aucune garantie n'est donnée au sujet de la coordination. [Traduction]

Reconnaissance des longs états de service

Les employés obtiennent parfois des jours de congé payé supplémentaires en reconnaissance de leurs longs états de service lorsqu'ils atteignent un objectif précis (p. ex. après 25 années de service). Ce congé n'est peut-être pas très utile pour les parents de jeunes enfants, mais il peut être avantageux pour les travailleurs plus âgés.

(04498) *Lorsque l'employé compte vingt-cinq (25) ans de service, il reçoit à la date anniversaire de son entrée en fonction cinq (5) jours de congé de plus.* [Traduction]

(11957) *La municipalité régionale de Halifax et la section locale 108 du Halifax Civic Workers' Union conviennent de ce qui suit : tous les employés visés par la présente convention qui compteront plus de trente (30) ans de service pendant que la convention sera en vigueur auront droit à trente-cinq (35) jours ouvrables de congé au cours de l'année où ils arriveront à trente (30) ans de service.* [Traduction]

(04917) *Le Conseil peut accorder vingt (20) jours ouvrables de congé payé aux employés de la division des écoles autres que les enseignants et les employés appartenant aux groupes salariaux 1 à 10 et 11 à 20 de la catégorie Administration, lorsqu'ils comptent vingt-cinq (25) années ou plus de service continu à la division sous réserve des conditions suivantes :*

(i) les employés admissibles doivent présenter leur demande par écrit;

(ii) chaque demande doit être traitée individuellement;

(iii) le congé est accordé sous réserve des nécessités du service;

(iv) le congé peut être accordé en sus des jours fériés payés de l'employé. [Traduction]

Congé de préretraite

Les congés de préretraite peuvent permettre aux employés plus âgés de préparer leur retraite et faciliter la transition du travail à la retraite. En effet, ils constituent en quelque sorte une « répétition » avant que les employés quittent leur emploi définitivement.

Figure 3.4: CONGÉ DE PRÉRETRAITE

Pourcentage de grandes conventions collectives prévoyant un congé de préretraite

Source: DRHC-Programme du Travail (Direction de l'information sur les milieux de travail), base de données SERCC

[1] Il y a deux périodes de congé annuel supplémentaire par année.

Comme le montre le graphique à la page précédente, au Canada, seulement un petit nombre des principales conventions prévoient un congé de préretraite. De plus, on constate qu'il y a eu une diminution progressive de la fréquence de ce genre de clauses au cours de la décennie allant de 1988 à 1998.

Voici des exemples de libellé relatifs au congé de préretraite.

(04056) *a) L'employé nommé pour une durée indéterminée qui atteint ses cinquante (50) ans et compte vingt (20) ans d'emploi continu, ou qui a soixante (60) ans et cinq (5) ans d'emploi continu, a droit à un congé de préretraite payé d'une (1) semaine au cours de l'année financière pendant laquelle il devient admissible, et chaque année financière par la suite jusqu'à ce qu'il prenne sa retraite, jusqu'à un maximum de six (6) semaines de congé de préretraite, entre le moment où il devient admissible et celui où il prend sa retraite.*

b) L'employé peut choisir de prendre sa cinquième (5e) et sa sixième (6e) semaine de congé de préretraite la même année.

c) Le congé de préretraite payé doit être pris en blocs d'une (1) semaine, séparément de sa période de congé annuel, à un moment fixé par la Société compte tenu des préférences de l'employé, de l'ancienneté et des nécessités du service.

d) Aucun paiement en espèces ne sera fait à l'employé à la place du congé de préretraite non utilisé.

e) Aucun employé ne sera forcé ni autorisé à travailler pendant sa période de congé de préretraite.

f) En cas de cessation d'emploi, y compris la retraite, pour une raison autre qu'un décès ou une mise à pied, la Société recouvrera à même les sommes dues à l'employé un montant correspondant au congé de préretraite non acquis que l'employé a pris après le début de l'année financière et avant la date de son anniversaire ou de l'anniversaire de son entrée en fonction, la date la plus éloignée étant retenue; ce montant sera calculé en fonction de la classification indiquée dans la lettre de nomination de l'employée à la date où son emploi prend fin. [Traduction]

(03108) *L'employé qui doit prendre sa retraite et recevoir une prestation de retraite en vertu de la Pension (Public Service) Act, ou qui a atteint l'âge de la retraite obligatoire aura droit à ce qui suit :*

1. soit un congé spécial rémunéré à son taux de salaire de base pour une période représentant 50 % de ses congés de maladie accumulés; ce congé devra être pris immédiatement avant sa retraite;

2. soit une prime spéciale en espèces dont le montant correspondra à 50 % de la valeur en argent de ses congés de maladie accumulés; cette prime sera payée immédiatement avant la retraite et sera calculée en fonction de son salaire de base courant. [Traduction]

Report du congé en cas de conflit

La plupart des conventions collectives contiennent des dispositions autorisant le report du congé de l'employé s'il tombe malade, si un membre de sa famille meurt ou s'il est admissible à un autre type de congé. On reconnaît ainsi que le congé doit permettre à l'employé de se détendre, de voyager, de s'adonner à d'autres activités et de passer du temps avec sa famille.

(06756) *Si, pendant sa période de vacances, l'employé :*

a) se fait accorder un congé spécial en raison du décès d'un membre de sa famille immédiate, telle qu'elle est définie à l'article 19;

b) se fait accorder un congé spécial payé pour cause de maladie dans sa famille immédiate, telle qu'elle est définie à l'article 19;

c) se fait accorder un congé de maladie sur présentation d'un certificat médical; la période de congé reportée est soit ajoutée à la période de congé annuel, si l'employé le demande et si l'employeur y consent, soit versée dans la banque de congés pour utilisation ultérieure. [Traduction]

Dans les dispositions qui suivent, des pénalités sont imposées à l'employeur qui décide de rappeler un employé au travail pendant sa période de congé annuel. Elles ont un effet dissuasif pour les employeurs tout en offrant une indemnisation aux employés rappelés.

(10528) *13.11 L'employé qui est rappelé au travail pendant son congé annuel est rémunéré à taux double (2 fois son salaire normal) pour toutes les heures travaillées. Les jours de congé travaillés seront reportés.*

18.05 Lorsque, pendant son congé annuel, l'employé est rappelé au travail, l'employeur lui rembourse les frais raisonnables engagés. [Traduction]

Congés mobiles

L'ajout, dans une convention, des congés mobiles personnels permet à l'employé d'utiliser ces jours de congé pour des événements qu'il juge importants, comme les anniversaires de naissance, les anniversaires de mariage ou d'autres célébrations. Ces congés peuvent aussi servir en cas d'urgence familiale. Ce type de congé est souvent pris à un moment établi d'un commun accord par l'employé et l'employeur. Il est à remarquer, cependant, que les congés mobiles ne sont pas toujours très souples; dans certains cas, la direction peut fixer une seule et même journée pour l'ensemble de l'effectif, après consultation du syndicat, ce qui peut ne pas correspondre aux préférences de chaque employé.

(10031) *Tout salarié a droit aux jours fériés et/ou congés mobiles garantis, payés et chômés suivants, par année calendrier : (...)*

Deux (2) congés mobiles additionnels

(10512) *Outre les jours fériés déjà mentionnés, les employés qui sont au service de l'employeur le 15 janvier ont droit à un congé additionnel, comme congé mobile, jusqu'à ce qu'un congé désigné soit proclamé (...); à ce moment, le congé mobile sera remplacé par le nouveau congé désigné (...). Le congé mobile*

Bloc 3.5

Dispositions législatives concernant les jours fériés

Toutes les administrations canadiennes prévoient un certain nombre de jours fériés chaque année, notamment le jour de l'An, le Vendredi saint (ou le lundi de Pâques), la fête du Canada, la fête du Travail et le jour de Noël. Le jour de Victoria (ou la fête de Dollard), le jour de l'Action de grâces, le jour du Souvenir et le lendemain de Noël sont aussi reconnus comme jours fériés dans un certain nombre d'administrations. Il en est de même des jours spéciaux qui sont célébrés par les différentes provinces et territoires, par exemple la fête de la Famille en Alberta, le jour de la Colombie-Britannique, la fête du Nouveau-Brunswick, le jour de la Saskatchewan, la Saint-Jean-Baptiste (Québec), le jour de la Découverte (Yukon) et le 1er lundi du mois d'août (Territoires du Nord-Ouest et Nunavut). La législation de Terre-Neuve et celle de l'Île-du-Prince-Édouard prévoient au total 5 jours fériés, le Nouveau-Brunswick et la Nouvelle-Écosse, 6, le Manitoba, l'Ontario, et le Québec, 8. Toutes les autres administrations, y compris les trois territoires, en comptent 9.

Pour avoir droit à un congé *payé*, les employés doivent habituellement satisfaire à certaines exigences, comme avoir travaillé pendant un nombre minimal d'heures ou de jours au cours d'une période donnée avant le congé.

Dans la plupart des administrations, le jour férié peut être reporté lorsqu'il tombe un jour de repos; il est alors reporté au jour ouvrable suivant, s'ajoute au congé annuel de l'employé ou est pris à un moment établi d'un commun accord par l'employé et l'employeur. Dans la plupart des administrations (l'administration fédérale, la Colombie-Britannique, le Manitoba, la Nouvelle-Écosse, la Saskatchewan, les Territoires du Nord-Ouest, le Nunavut et le Yukon), l'employeur et le syndicat ou la majorité des employés en l'absence d'un syndicat, peuvent décider ensemble d'accorder un autre jour de congé à la place du jour férié[1].

sera fixé conjointement par l'employeur et l'employé. Si le congé n'est pas pris avant le dernier jour de décembre d'une année donnée, il est payé en espèces. [Traduction]

Congé spécial de la fête de la Famille

En Alberta, la législation du travail fait en sorte que les familles aient un congé qu'elles peuvent passer ensemble.

Un certain nombre de conventions collectives en Alberta mentionnent explicitement la fête de la Famille dans la liste des jours fériés offerts aux employés. Cela correspond simplement aux exigences de la loi.

(09556) *Les employés ont droit aux jours fériés payés ci-après :*

- *jour de l'An*
- *fête du Travail*
- *fête de la Famille*
- *jour de l'Action de grâces*

[1] Renseignements fournis par Analyse de la législation du travail, Programme du travail (DRHC).

Bloc 3.6

Jour férié : la fête de la Famille en Alberta

L'*Employment Standards Code* de l'Alberta a désigné le Family Day (fête de la Famille) comme jour férié. Chaque année, le troisième lundi du mois de février, les employés admissibles ont droit à un congé payé pour « honorer leur famille ».

Sont admissibles à ce congé les employés qui ont travaillé pendant 30 jours pour leur employeur au cours des 12 mois précédents; ils doivent avoir travaillé le dernier jour de travail prévu à leur horaire avant le congé, et le premier jour de travail prévu à leur horaire après ce congé (à moins d'avoir été autorisés par leur employeur à s'absenter pendant leur quart de travail); ils doivent aussi travailler pendant ce jour férié si leur employeur le leur demande.

Les employés qui travaillent pendant un jour férié, parce que celui-ci coïncide avec leur journée de travail normale, doivent être payés au taux normal majoré de moitié pour chaque heure travaillée, et cela en sus de leur salaire normal, ou se faire offrir un jour de congé payé à une date ultérieure.

- *Vendredi saint*
- *jour du Souvenir*
- *jour de Victoria*
- *jour de Noël*
- *fête du Canada*
- *lendemain de Noël*
- *fête du Patrimoine* [Traduction]

(08577) *a) Sous réserve de l'article 18.03, les employés auront droit à un jour de congé payé pour chacun des jours fériés suivants :*

- *jour de l'An*
- *fête de la Famille de Alberta*
- *Vendredi saint*
- *dimance de Pâques*
- *jour de Victoria*
- *fête du Canada*
- *fête du Travail*
- *jour de l'Action de grâces*
- *jour du Souvenir*
- *jour de Noël*
- *lendemain de Noël*

b) Si la province de l'Alberta décrétait que la fête de la Famille n'était plus un jour férié pendant que la présente convention est en vigueur, ce congé serait rayé de la liste des jours fériés figurant à l'alinéa a). [Traduction]

Services de garde d'enfants

Pour bien des travailleurs, l'accès à des services de garde d'enfants de qualité, à un prix raisonnable, est une question cruciale en ce qui concerne la conciliation travail-famille. En effet, en raison de l'augmentation du nombre de familles à deux revenus et de familles monoparentales, au cours des dernières décennies, la plupart des parents qui travaillent ne peuvent plus compter sur les mécanismes traditionnels pour le soin des enfants (c.-à-d. un parent — presque toujours la mère — qui reste à la maison pour élever les enfants). En outre, il peut aussi être difficile de faire appel à d'autres membres de la parenté, comme les tantes, les oncles ou les grands parents, pour prodiguer des soins, en grande partie à cause de la mobilité géographique, de la dispersion de la famille élargie, ainsi que de la participation accrue des femmes à la population active. Par conséquent, on a souvent besoin de mécanismes institutionnels. Mais il peut être difficile pour les parents de trouver des services de garde d'enfants adéquats, car la demande est très forte pour les places disponibles dans les garderies licenciées. Les inquiétudes des employés au travail quant à la qualité des soins prodigués à leurs enfants peuvent être une source importante de stress, ce qui peut nuire à leur productivité.

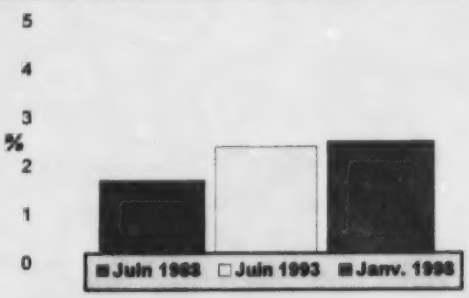
Un certain nombre de syndicats ont soulevé la question des services de garde au niveau politique, notamment en exerçant des pressions sur les gouvernements pour qu'ils adoptent un programme national de services de garde. Mais ces préoccupations sont également exprimées, quoique dans une plus faible mesure, à la table de négociation. Certains syndicats et employeurs ont convenu d'établir des garderies en milieu de travail, d'accorder des subventions et une aide financière aux parents ou, à tout le moins, d'établir des comités mixtes chargés d'analyser les besoins et de discuter de solutions possibles. Ce genre d'avantages ont un effet positif sur la loyauté, l'engagement et la motivation des employés de même que sur le maintien de l'effectif. Il peut aussi réduire le stress et contribuer au bon moral des employés.

A. Garderies en milieu de travail

Au Canada, très peu de conventions collectives contiennent des dispositions concernant les garderies. En juin 1988, seulement 21 des principales conventions (1,7 p. 100 de l'ensemble des conventions) comportaient de telles dispositions. En juin 1993, ce nombre avait augmenté légèrement : il était de 28, soit 2,4 p. 100. En janvier 1998, il avait atteint 2,5 p. 100, mais ce phénomène est entièrement attribuable à une diminution du nombre général des grandes unités

Figure 4.1: SERVICES DE GARDE D'ENFANTS

Pourcentage des grandes conventions collectives contenant des dispositions à l'égard des services de garde d'enfants



Source: DRHC-Programme du Travail (Direction de l'information sur les milieux de travail), base de données SERCC

de négociation au Canada pendant cette période (de 1 227 en 1988 à 1 078 en 1998). En fait, le nombre de conventions collectives prévoyant des services de garde a diminué de un, passant ainsi à 27. Les conventions en question se retrouvent principalement dans le secteur public, les sociétés d'État (p. ex. la Société canadienne des postes), les universités et le secteur de l'industrie automobile.

De toute évidence, peu de progrès ont été réalisés dans ce dossier à la table de négociation au cours de la dernière décennie. Cela s'explique peut-être, du moins en partie, par les préoccupations en ce qui a trait au coût, à la complexité administrative et aux responsabilités légales qui sont liées à l'établissement et à l'exploitation d'une garderie.

Toutefois, l'inclusion, dans un nombre croissant de conventions, de comités mixtes chargés d'examiner les solutions possibles au problème des garderies indique peut-être un intérêt croissant pour la création de nouveaux programmes et de nouvelles initiatives. De plus, les mesures telles que le programme des garderies à 5 $ par jour du Québec et autres programmes semblables annoncés en Colombie-Britannique, devraient avoir une incidence directe sur les négociations à venir; l'affectation de ressources financières considérables par ces gouvernements suscitera vraisemblablement à encourager l'établissement d'un plus grand nombre de garderies en milieu de travail.

Le niveau de détail des descriptions de services de garde dans les conventions collectives varie beaucoup. Dans certains cas, le libellé énonce simplement un engagement général de l'employeur, ou parfois des deux parties, à établir et à maintenir une garderie, soit sur place, soit près du lieu de travail; les aspects opérationnels sont alors confiés à un comité syndical-patronal. Dans d'autres cas, une clause sur le soin des enfants est incluse et vient simplement confirmer le maintien de mesures existantes (p. ex., une pratique ou une politique antérieure de l'employeur en matière de services de garde). Néanmoins, les conventions contiennent parfois des dispositions beaucoup plus précises, où il est question, en termes explicites, de points tels que le financement, la prestation de services, l'emplacement des installations et le statut du personnel du service de garde.

Les exemples suivants témoignent de la variété des dispositions relatives aux garderies.

(05228) *Pendant la durée de la convention, les membres continueront d'avoir accès à une garderie pour leurs enfants; il s'agira d'une garderie sans but lucratif qui percevra des frais suffisants pour payer le coût d'exploitation et les dettes.* [Traduction]

(08331) *L'Université fera tout son possible pour fournir le personnel et les installations nécessaires à l'établissement d'une garderie pour les enfants du personnel enseignant âgés de deux (2) à huit (8) ans. La garderie pourra accueillir au moins vingt (20) enfants pendant la journée et trente (30) après l'école. Le coût du service ne dépassera pas 1,35 fois le taux imposé aux étudiants de premier cycle à plein temps par le centre préscolaire du conseil du syndicat étudiant. La garderie sera ouverte de 8 h à 18 h sur semaine aux moments où l'Université est normalement ouverte.* [Traduction]

(06676) *Le Gouvernement s'efforcera d'offrir des services de garde d'enfants à ses employés, dans la mesure du possible.* [Traduction]

(10090) *L'Employeur s'engage à fournir un espace suffisant pour l'établissement d'un service de garde dans les douze (12) mois suivant la signature de la Convention.*

L'Employeur convient en outre de contribuer aux coûts d'exploitation de la garderie en versant deux cents (2 ¢) par heure travaillée au taux normal par les employés de l'unité de négociation. L'argent sera versé dans un compte en fiducie. [Traduction]

La clause et le protocole d'entente qui suivent sont un excellent exemple de libellé sur les services de garde d'enfants; il s'agit de l'entente la plus détaillée portant sur cette question qui a été trouvée. Négocié à l'origine dans les années 1980, le protocole (annexe G) a été renouvelé au cours des négociations suivantes.

(05295) *L'Employeur convient de continuer à apporter son aide à la garderie coopérative de l'Université York conformément aux termes du protocole d'entente ci-joint (annexe G).*

En outre, l'Administration accepte de poursuivre sa collaboration en vue de définir les besoins en services de garde sur le campus et d'établir un meilleur service à ce chapitre à l'Université York; elle s'engage à déterminer le niveau approprié du financement accordé par l'Université à ce genre d'installations; ce financement sera supérieur à celui qui est prévu à l'annexe G. [...]

Annexe G

ATTENDU QUE les parties à la présente convention reconnaissent conjointement qu'il est souhaitable de maintenir des services de garde de haute qualité pour les enfants des étudiants, du personnel et d'autres membres de l'Université;

ATTENDU QUE, la garderie coopérative de l'Université York (la « garderie ») continue d'offrir de tels services à la communauté universitaire;

ET ATTENDU QUE les parties sont d'accord pour que l'Université fournisse encore des installations et une contribution à la garderie conformément à ces objectifs;

PAR CONSÉQUENT, les parties conviennent de ce qui suit :

1. Les parties à cette entente sont le conseil des gouverneurs (« le Conseil »), l'Association des professeurs (« APUY ») et la garderie coopérative (« la garderie ») de l'Université York.

2. La garderie continuera d'occuper l'espace actuel au rez-de-chaussée de l'édifice de la résidence Atkinson, où un espace équivalent ailleurs à l'Université désigné à cette fin par le conseil à la satisfaction de la garderie.

3. Le conseil continuera d'offrir à la garderie un compte, à titre gracieux, pour une période de 60 jours.

4. Le conseil permettra encore à la garderie d'administrer elle-même les salaires et les avantages de son personnel avec l'aide des services de l'Université, ce qui est plus pratique. Le conseil, l'APUY et la garderie reconnaissent que les employés de la garderie ne sont pas des employés de l'Université.

5. Le niveau de l'aide financière directe fournie à la garderie par le conseil est le suivant :

a) Pour 1984-1985, la somme de 50 000 $ (cinquante mille dollars).

b) Pour 1985-1986, un montant correspondant à la somme des montants suivants :

(i) 56 000 $ (cinquante-six mille dollars);

(ii) un montant égal à l'augmentation en dollars, pour la période de 1984-1985, des frais de location imposés par l'Université pour l'espace occupé présentement par la garderie;

(iii) un montant égal à l'augmentation en dollars, pour la période de 1984-1985, des frais annuels imposés par l'Université pour un service de nettoyage par le DPP, de 32 heures par semaine. Le calcul sera établi en fonction d'une semaine de trente-deux heures, quel que soit le nombre d'heures de service fourni à la garderie par le DPP.

c) Pour 1986-1987 et les années suivantes, un montant correspondant à la contribution financière directe de l'année précédente auquel s'ajoutent les montants représentant l'augmentation en dollars par rapport aux frais de location et d'entretien de l'année précédente, qui sont calculés selon les modalités prévues en ii) et iii).

d) Si la garderie devait quitter ses locaux actuels, conformément au paragraphe 2) ci-dessus, la contribution financière directe du conseil continuera d'être calculée selon les modalités prévues en 5c).

6. Nonobstant les dispositions prévues en 4), les parties conviennent que le conseil pourra, à sa discrétion, approuver les demandes de financement additionnel présentées par la garderie de temps à autre.

7. La garderie veillera à ce qu'au moins soixante pour cent des places de garderie soient réservées aux enfants des étudiants inscrits à l'Université York.

8. Cette entente sera en vigueur du 1er mars 1985 au 30 avril 1990; elle sera renouvelée chaque année, à moins qu'une des parties ne signifie son intention d'y mettre fin ou de la renégocier; dans ce cas, l'entente prendra fin dans les deux ans qui suivront la date de l'avis, à moins d'indication contraire des parties.

B. Subventions et financement des services de garde

L'une des façons d'aider les employés à payer le coût des services de garde, qui peut constituer un obstacle important à l'accessibilité, est de leur offrir des subventions ou un financement à ce chapitre. Selon des données de Statistique Canada datant de 1997, les dépenses pour la garde des enfants représentent, en moyenne, 4,5 p. 100 des dépenses du ménage[1]. Le coût réel des services de garde varie normalement de 90 $ à 125 $ par semaine par enfant. Dans certains cas, les coûts peuvent aller d'un minimum de 25 $ (dans le système québécois à 5 $ par jour) à un maximum de 267 $ par semaine par enfant[2]. Le fait d'offrir des subventions pour les services de garde aide les employeurs à conserver leurs travailleurs qualifiés qui, autrement, pourraient quitter la population active; cette mesure a aussi l'avantage de coûter moins cher, du point de vue financier et administratif, que l'établissement d'une garderie. En outre, certains employés peuvent parfois préférer décider eux-mêmes comment et où se donneront les services de garde pour leurs enfants.

[1] Statistique Canada, *Les habitudes de dépenses au Canada*, numéro de catalogue 620-202-X1B, 1997.

[2] D'après un sondage sur les garderies en milieu de travail réalisé par le Programme du travail (DRHC) (pas encore publié).

L'obtention d'une subvention leur donne une certaine marge de manoeuvre qui tient compte de leurs besoins et de leurs préférences.

En général, les dispositions des conventions collectives visent deux types d'aide : des subventions générales pour le soin des enfants et le remboursement des frais de garde engagés dans des circonstances particulières, par exemple pendant la formation et les heures supplémentaires.

Subventions générales pour le soin des enfants

Certaines conventions prévoient l'établissement d'une caisse pour services de garde d'enfants. Ces fonds peuvent être utilisés à différentes fins, notamment l'établissement et l'exploitation de garderies. Mais ils peuvent aussi servir au versement de subventions aux employés ou directement aux fournisseurs de services.

Les conventions collectives entre les TCA et les trois grands fabricants d'automobiles, qui ont fait l'objet d'une vaste publicité, comportent un important programme d'aide pour les services de garde. En vertu de ce programme, les employés reçoivent une subvention qui paie en partie les frais de garde pour les enfants à charge. Une caractéristique innovatrice de cette disposition est qu'un montant d'argent est mis de côté, pour négocier, avec les fournisseurs de services de garde dans la communauté, une prolongation des heures d'ouverture pour les travailleurs de quart.

La convention des employés de Daimler-Chrysler prévoit ce qui suit :

(00881) *Les parties conviennent que des dispositions peuvent être prises pour financer le programme à même les fonds de la caisse spéciale; le financement sera calculé à raison de six cents (0.06 $) par heure travaillée à taux normal pendant la durée de la convention.*

Les parties conviennent en outre que la Compagnie et le Syndicat détermineront conjointement l'utilisation qui pourra être faite pour des services de garde particuliers.

Compte tenu de ces besoins, la Compagnie :

- *fournira une subvention de 10 $ par journée complète pour les services de garde dans le cas des enfants à charge âgés de 0 à 5 ans, ces services étant :*
  - *enregistrés conformément à la Loi sur les garderies,*
  - *enregistrés comme étant sans but lucratif ou comme coopérative;*
- *accordera une subvention de 5 $ par jour, pour les services de garde d'une demi-journée;*
- *accordera cette subvention pour tous les centres et services de garde d'enfants, enregistrés et sans but lucratif, y compris pour les services à domicile et la garderie des TCA à Windsor;*
- *les subventions seront d'au plus 2 000 $ par année par enfant admissible;*
- *en aucun cas la Compagnie ne paiera plus de 50 %;*
- *le Syndicat national travaillera de concert avec les centres et les services de garde enregistrés et sans but lucratif, afin que des services soient offerts aux membres des TCA, tels que des heures prolongées pour le travail par postes. (Ne sont pas inclus les dépenses d'infrastructure*

et les constructions neuves.) Pendant la durée de la présente convention, un montant pouvant aller jusqu'à 150 000 $ peut être prélevé sur la caisse pour garde d'enfants à cette fin. [Traduction]

Des dispositions très semblables se trouvent dans les conventions négociées par les TCA avec les sociétés General Motors et Ford.

La convention qui lie la Société canadienne des postes et le Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes (STTP) comprend une lettre d'entente dans laquelle les parties prévoient une caisse pour garde d'enfants; en collaboration avec l'Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC), les parties s'engagent à fournir des installations ou des subventions pour la garde d'enfants à tous les employés représentés par les deux syndicats. Conformément à cette entente, la Société canadienne des postes accorde un financement s'établissant à au moins 800 000 $ (jusqu'à concurrence de 1 200 000 $) par année pour ce fonds. Les modalités sont les suivantes :

(08902) *1. La Société et le Syndicat reconnaissent que les employées et employés ont besoin d'un bon service de garderie offert à des coûts raisonnables. La Société convient donc de contribuer à un fonds pour la garde d'enfants et le Syndicat convient d'administrer ce fonds en conformité avec les dispositions qui suivent.*

2. Le fonds est utilisé exclusivement aux fins suivantes :

a) établir et soutenir des programmes d'information sur la garde d'enfants;

b) faire des analyses et des recherches aux fins d'évaluer les besoins en matière de garde d'enfants et la façon de les satisfaire;

c) établir ou aider à l'établissement de garderies et assurer leur fonctionnement;

d) verser des subventions pour la garde d'enfants;

e) conclure des ententes avec des garderies ou d'autres institutions pour assurer ou faciliter la garde d'enfants;

f) embaucher du personnel ou rembourser le salaire des employées ou employés de l'unité de négociation libérés aux fins mentionnées ci-dessus.

3. En principe, seuls les employés et employées de l'unité de négociation et leurs enfants peuvent bénéficier de l'admission à une garderie et de l'admissibilité à une subvention.

Toutefois, dans la mesure où des places demeurent disponibles, elles sont offertes de préférence aux autres employées et employés de la Société et à leurs enfants. Le coût de ces services n'est cependant pas assumé par le fonds.

4. Le fonds en fiducie déjà constitué pour recevoir les sommes versées par la Société est maintenu. Le retrait de toute somme de même que l'encaissement des chèques ne peuvent se faire qu'avec la signature de deux personnes spécialement désignées à cette fin par le Syndicat. Cette exigence est reproduite dans l'entente bancaire entre l'institution financière et le Syndicat.

5. La Société dépose dans le fonds en fiducie la somme de deux cent mille dollars (200 000 $) dans les quinze (15) jours suivant la fin de chaque trimestre.

6. Sous réserve du paragraphe 7 ci-après, la Société dépose également dans le fonds en fiducie, dans les quinze (15) jours qui suivent le dépôt du rapport annuel de la Société à la Chambre des communes, une somme équivalant à trois dixième (3/10) de un pour cent (1 p. 100) du revenu des opérations postales apparaissant au rapport annuel.

7. Le total des sommes versées dans le fonds en vertu des paragraphes 5 et 6 ne dépasse pas un million deux cent mille dollars (1 200 000 $) par exercice financier.

8. Le solde du fonds ne peut dépasser à quelque moment que ce soit la somme de deux millions de dollars (2 000 000 $). Si un versement trimestriel ou un versement annuel ferait augmenter le fonds à plus de deux million de dollars (2 000 000 $), ce versement est réduit de façon à ne pas dépasser la limite de deux millions de dollars (2 000 000 $). Si, dans les soixante (60) jours qui suivent le versement diminué, le solde du fonds se trouve réduit en raison de débours courants répondant aux objectifs du fonds, une partie ou la totalité des sommes retenues est alors versée de manière à ce que le solde du fonds soit rétabli à la somme de deux millions de dollars (2 000 000 $). Après soixante (60) jours, le montant des sommes retenues n'est plus disponible.

9. L'intérêt accumulé est réinvesti dans le fonds.

10. Le Syndicat maintient une comptabilité distincte pour les sommes reçues et déboursées par le fonds. Il prend les dispositions pour s'assurer que les livres comptables et les transactions sont vérifiés par un cabinet de comptables agréés. La Société est autorisée à demander des explications sur les dépenses encourues et le Syndicat doit s'assurer que tous les débours effectués par le fonds le sont en conformité des objectifs mentionnés au paragraphe 2 ci-dessus, à défaut de quoi les obligations énoncées à la présente annexe prennent fin.

11. Dans les trente (30) jours de la fin de l'exercice financier du fonds, le Syndicat transmet à la Société des états financiers attestant que toutes les dépenses encourues par le fonds l'ont été en conformité des objectifs poursuivis par le fonds et exclusivement à ces fins.

La convention collective négociée par la Société canadienne des postes et l'AFPC prévoit un versement additionnel dans le fonds de fiducie; ce montant représente 10 p. 100 du montant versé dans le cadre de la convention signée avec le STTP.

(04056) *Par copie de la présente lettre, le Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes est avisé que, pour faciliter l'implantation d'un comité mixte de garde d'enfants mandaté pour fournir les mêmes installations de garderie ou subventions aux employées de la SCP représentées par le SEPC/AFPC et le STTP, la Société canadienne des postes convient ce qui suit :*

1) La Société versera dans le fonds un montant additionnel correspondant à un dixième (1/10) des sommes payables au fonds en fiducie, conformément à l'accord conclu entre la Société et le STTP au sujet du fonds pour la garde d'enfants. Le paiement débutera à la réception de la confirmation écrite de l'acceptation par le STTP que le SEPC/AFPC soit inclus dans le Fonds pour la garde d'enfants. À compter de la signature de la convention collective, et sous réserve de la confirmation écrite susmentionnée, la SCP versera la somme appropriée dans le fonds quinze (15) jours après la fin de chaque trimestre.

2) Pour plus de clarté, la Société convient de verser de la part du SEPC dans le fonds une somme équivalant à dix pour

cent (10 %) de la formule définie aux paragraphes 5, 6 et 7 de l'annexe relatif au Fonds pour la garde d'enfants de la convention collective entre la SCP et le STTP.

3) La Société convient de verser au Fonds pour la garde d'enfants une somme non renouvelable de deux cent mille dollars (200 000 $) à titre de fonds de démarrage quinze (15) jours après que le SEPC-AFPC aura satisfait aux conditions définies au paragraphe 1) ci-dessus.

4) La Société convient en outre d'augmenter de dix pour cent (10 %) le solde maximum du fonds tel que défini au paragraphe 8 de l'annexe relatif au Fonds pour la garde d'enfants de la convention collective entre la SCP et le STTP.

L'utilisation de ces fonds est déterminée en fonction des résultats d'un sondage sur les besoins des membres de l'unité de négociation et de discussions au niveau local.

Remboursement des frais de garde dans des circonstances spéciales

D'autres conventions prévoient le remboursement des frais de garde engagés par l'employé qui suit un cours de formation dans un endroit éloigné ou en dehors des heures de travail normales.

(06755) *a) Si la Corporation demande à un employé ou exige de celui-ci qu'il participe :*

1. à des activités d'éducation, de formation ou de perfectionnement approuvées par la Corporation,

2. à des activités parrainées par la Corporation, qui ne sont pas prévues dans ses fonctions habituelles et qui se déroulent ailleurs qu'à l'administration centrale ou dans un autre endroit, ce qui oblige l'employé à payer des frais supplémentaires de garde d'enfants, cet employé sera remboursé pour ces frais jusqu'à concurrence de cinquante dollars (50 $) par jour sur présentation d'un reçu.

b) Si un employé, qui n'est pas en congé, assiste à un cours approuvé par la Corporation en dehors de ses heures de travail normales, et que cet employé doive payer des frais supplémentaires de garde d'enfants, il sera remboursé pour ces frais jusqu'à concurrence de vingt-cinq dollars (25 $) par jour sur présentation d'un reçu. Ce remboursement ne sera pas accordé pour plus de 15 jours par année civile.

c) Les remboursements prévus en a) ou b) sont versés uniquement si personne d'autre chez l'employé ne peut s'occuper des enfants. [Traduction]

(03108) *Lorsqu'un employé est obligé de se déplacer pour suivre un cours à la demande de l'Employeur et qu'il doit payer des frais de garde additionnels, l'employé obtiendra un remboursement pour ces frais, jusqu'à concurrence de 75 $ par jour sur présentation d'un reçu.*

Lorsqu'un employé, qui n'est pas en congé, suit un cours approuvé par l'Employeur en dehors de ses heures de travail normales et qu'il doit payer des frais de garde supplémentaires, l'employé a droit à un remboursement de ces frais, jusqu'à concurrence de 50 $ par jour sur présentation d'un reçu. Ce remboursement ne devra pas être payé pour plus de 15 jours par année civile. [Traduction]

Dans d'autres cas, l'employé qui fait des heures supplémentaires a droit à une subvention pour les frais de garde engagés à cette occasion.

(04129) *Si l'employeur demande à un employé de faire des heures supplémentaires ou de faire un voyage qui l'oblige à passer la nuit à l'extérieur de sa résidence et que, pour cette raison, l'employé est obligé de payer des frais de garde supplémentaires, ce dernier aura droit à un remboursement de ces frais jusqu'à concurrence de 25 $ par jour sur présentation de reçus, et ce pour un maximum de 15 jours par année civile. Les parties conviennent d'examiner les situations personnelles où le nombre maximum par année civile est dépassé, aux fins de l'application de la présente clause.* [Traduction]

La disposition suivante est intéressante parce qu'elle n'établit aucune limite quant au montant que les employés peuvent réclamer.

(06287) *Si un employé est tenu de faire des heures supplémentaires pour exécuter un travail urgent et qu'il doit, en conséquence, engager des dépenses pour le soin des personnes à sa charge, la Société lui remboursera ces frais s'ils sont raisonnables; l'employé doit obtenir l'approbation de son superviseur, par écrit s'il y a lieu, dans les deux (2) jours ouvrables suivant la date à laquelle les dépenses ont été engagées.* [Traduction]

C. Comités syndicaux-patronaux sur la garde d'enfants

Dans un guide de la négociation collective portant sur l'égalité des sexes, l'Organisation internationale du Travail recommande que les syndicats déterminent les besoins de leurs membres et évaluent les services offerts dans la communauté avant d'entreprendre des négociations sur les services de garde d'enfants[1]. Selon ce guide, la disponibilité des services représente une des préoccupations de certains travailleurs. Pour d'autres, le problème est le manque de souplesse des services de garde ou le coût de ces services. Ces questions se posent non seulement pour les parents ayant de jeunes enfants, mais aussi pour ceux qui ont des enfants d'âge scolaire, en raison de la nécessité de coordonner les horaires de chacun.

Un des meilleurs moyens de traiter de ces problèmes est par le biais de partenariats entre l'employeur, le syndicat, les gouvernements et la communauté. Dans les exemples qui suivent les parties aux négociations ont décidé d'établir des comités en milieu de travail; ces comités sont chargés d'examiner les questions liées aux services de garde d'enfants et de trouver des solutions pour résoudre ces problèmes au moyen de politiques ou de programmes liés au travail. Une telle mesure peut représenter un premier pas vers la mise en place éventuelle de dispositions ou de lettres d'ententes plus détaillées dans les conventions collectives. Elles peuvent naturellement aussi mener à des pratiques moins formelles en milieu de travail, avec l'accord du syndicat et de l'employeur.

(04129) *1. Les Parties reconnaissent que l'accès à des services de garde de qualité est un élément essentiel pour harmoniser les responsabilités familiales et les exigences professionnelles des parents qui travaillent.*

2. Par conséquent, l'OTEU nommera deux (2) représentants qui participeront aux travaux du Comité mixte sur les services de garde; ce comité se composera également d'un nombre équivalent de représentants de BC Hydro et des autres groupes d'employés de cette société. Le Comité sera présidé par le coordonnateur du travail et de la famille.

[1] S. Olney, E. Goodson, K. Maloba-Caines et F. O'Neill, *Gender Equality: A Guide to Collective Bargaining*, Booklet 3: Maternity and Family Responsibilities, Service du droit du travail et des relations professionnelles, Organisation internationale du Travail, 1998.

3. Le Comité est chargé d'examiner et de discuter les questions relatives aux besoins actuels et futurs en matière de garde d'enfants pour les employés de BC Hydro [...]

5. L'employeur consultera le Comité pour la sélection de fournisseurs de services de garde. Il ne choisira pas de fournisseurs à l'égard desquels le Comité a des objections raisonnables. [Traduction]

(06287) *La Société convient de rencontrer le Syndicat pendant la durée de la convention pour discuter des mesures relatives au soin des enfants et des personnes âgées qui peuvent être prises au travail; ces mesures peuvent faire l'objet d'une entente entre les parties et ne doivent pas entrer en conflit avec les dispositions de la convention collective.* [Traduction]

(04069) *Comité de garderies*

A) Au niveau provincial est créé un comité composé de trois (3) employés en service actif choisis par les sections locales du S.C.F.P. et de trois (3) représentants de la Direction.

B) Ce comité a pour mandat de discuter toutes questions relatives à l'implantation de garderies.

C) Il se réunit sur demande écrite de l'une des parties qui communique à l'avance l'ordre du jour proposé et les noms de ses représentants. À moins de circonstances spéciales, le comité se réunit dans les quatorze (14) jours de la demande.

Les employeurs et les syndicats peuvent aussi s'entendre sur la tenue d'études conjointes ayant pour objet d'évaluer les besoins en matière de services de garde d'enfants et de trouver des solutions.

(03756) *Les Parties reconnaissent que le soin des enfants peut être une question très importante pour les employés.*

Il est dans l'intérêt des deux parties d'éliminer le plus d'obstacles possible à l'emploi. L'insuffisance des services de garde constitue un tel obstacle. Toute l'incidence de cet obstacle sur l'emploi au gouvernement des Territoires du Nord-Ouest doit être évalué dans chaque communauté, afin de déterminer quelles sont les solutions les plus efficaces et efficientes. Les parties conviennent de procéder à une étude conjointe de cette question. Le Gouvernement fournira une contribution financière d'au plus 50 000 $, au cours de l'année financière 1998-1999, en vue de la réalisation d'une telle étude. L'étude sera achevée avant le 31 mars 1999; les mesures ou recommandations qui en résulteront en vue d'améliorer ou de créer des services de garde d'enfants doivent :

- *appuyer les services de garde d'enfants dans les communautés du Nord;*
- *viser l'élaboration de mesures créatives pour favoriser les services de garde, en tenant compte des besoins différents des communautés du Nord;*
- *appuyer le développement de la main-d'œuvre du Nord;*
- *favoriser des services de garde d'enfants de qualité, accessibles et abordables.* [Traduction]

Les comités mixtes peuvent aussi jouer un rôle précis dans l'établissement des services de garde d'enfants, comme le montre la disposition suivante.

(01449) *La présente vise à confirmer l'entente conclue dans le cadre de la négociation collective. Nous sommes disposés à continuer d'examiner la possibilité d'établir une garderie au 1, rue Yonge, comme suit :*

1. Un comité mixte, composé de représentants de la Guilde et de l'Employeur, fera un sondage auprès de tous les employés et locataires à cette adresse afin de déterminer le degré d'intérêt pour une garderie sur les lieux de travail.

2. S'il y a un intérêt suffisant pour cette initiative, le Comité invitera les fournisseurs de services de garde à présenter une soumission.

Une fois ce travail de recherche terminé, le Comité mixte renverra la décision au propriétaire, la Torstar Corporation. [Traduction]

Les comités mixtes peuvent aussi être chargés d'établir un partenariat avec les organisations communautaires pour faciliter l'établissement de services de garde d'enfants. Dans l'exemple ci-après, l'employeur accepte de fournir l'espace nécessaire, à certaines conditions, à cette fin.

(06746) *Services de garde d'enfants*

a) L'Employeur et le Syndicat conviennent d'établir un comité mixte chargé de faciliter l'établissement de services de garde communautaires.

b) Le Comité se composera de quatre représentants du Syndicat et de quatre représentants de l'employeur. Les hommes et les femmes devront être en nombre égal parmi les représentants. Les employés représentant le Syndicat au Comité seront en congé sans perte de salaire pour la durée des travaux du Comité.

c) Le Comité peut contribuer à l'établissement de services de garde communautaires là où c'est possible.

d) Le Comité peut établir des sous-comités, s'il y a lieu, pour favoriser l'atteinte des objectifs.

e) Le Comité comptera une représentation et des participants provenant des groupes ou organisations communautaires intéressés. Il déterminera quels groupes ou quelles organisations communautaires y siégeront.

f) Le Comité peut demander des conseils et un soutien à d'autres secteurs de la Fonction publique; cet appui peut provenir, par exemple, du ministère de l'Égalité des femmes, du ministère des Enfants et des Familles, de la BCBC et du fonds de fiducie pour les avantages sociaux des employés.

g) S'il y a dans des locaux appartenant au gouvernement ou loués par ce dernier un espace approprié ne nécessitant pas de modifications structurelles majeures, cet espace sera mis à la disposition des parties pour établir un service de garde d'enfants communautaire. La seule responsabilité de l'employeur, du point de vue financier, se limite à la fourniture d'un tel espace. [Traduction]

Avantages sociaux des employés

Dans les discussions sur les politiques et les pratiques favorables à la famille, on semble en général accorder moins d'importance aux avantages sociaux des employés, notamment par rapport à d'autres questions telles que les congés liés aux responsabilités familiales, les services de garde d'enfants et l'aménagement du temps de travail. Toutefois, un certain nombre de ces avantages, en particulier lorsqu'ils visent les personnes à charge, peuvent favoriser la conciliation des responsabilités professionnelles et familiales tout en offrant aux travailleurs un peu de sécurité et de tranquillité d'esprit.

Habituellement, les syndicats tentent de négocier l'ajout d'avantages sociaux supplémentaires dans le programme global de rémunération des employés. Les avantages sociaux ont pour avantage de donner la possibilité aux employés, collectivement, de se procurer des produits ou des services importants à un taux moins élevé que ce qu'ils obtiendraient individuellement — souvent selon les principes appliqués dans le domaine de l'assurance. En outre, certains avantages fiscaux peuvent aussi être rattachés aux avantages non imposables. Naturellement, le fait que l'employeur assume la totalité ou une partie du coût de ces régimes peut rendre ceux-ci encore plus intéressants pour les employés.

Les employeurs ont souvent utilisé les avantages sociaux pour se bâtir une réputation d'« employeur de choix »; ces avantages deviennent aussi un avantage concurrentiel qui leur permet d'attirer et de garder des employés qualifiés. Les avantages sociaux peuvent parfois être un moyen plus rentable à cet égard que des augmentations de salaire.

Outre les avantages plus courants, comme l'assurance-vie et l'assurance-maladie complémentaire, un certain nombre d'autres avantages peuvent être particulièrement bénéfiques pour les parents qui travaillent ou les employés qui doivent s'occuper d'autres membres de leur famille. C'est le cas par exemple de divers programmes d'aide, comme les services de counselling, les traitements pour les toxicomanies, le transport en cas d'urgence médicale ainsi que les programmes d'aide aux employés et à leur famille (PAEF). En plus de contribuer à la santé physique et mentale des employés et des personnes à leur charge, bon nombre d'avantages sociaux peuvent être une source d'aide dans des situations susceptibles de mener à l'éclatement des familles.

Les employés ayant une famille peuvent aussi bénéficier d'un certain nombre d'avantages non médicaux. Il peut s'agir par exemple d'une aide au déménagement et à la réinstallation, de services juridiques, de rabais pour les membres de la famille ainsi que de réductions dans les frais de scolarité ou de bourses pour les personnes à charge. Même des mesures en apparence toutes simples, comme le fait d'avoir accès à un téléphone pour les appels personnels au travail, peuvent constituer un avantage non négligeable pour les employés ayant des responsabilités familiales.

A. Étendue de la protection offerte

Il est maintenant courant de trouver dans les principales conventions collectives un certain nombre d'avantages indirects, par exemple un régime d'assurance-maladie complémentaire et un régime d'assurance-vie. On retrouve aussi, de plus en plus, des régimes d'assurance-soins dentaires et de correction de la vue. Une question importante dans la négociation collective, toutefois, consiste à déterminer l'étendue de la protection offerte.

Au fil des ans, l'admissibilité aux avantages a été élargie; en effet, dans bon nombre de conventions, elle ne vise plus uniquement l'employé seul, mais toute la famille. Néanmoins, il continue d'y avoir des différences en ce qui concerne la définition de la personne à charge. Par ailleurs, des employés qui ne sont pas normalement admissibles aux avantages sociaux (p. ex. les travailleurs temporaires ou à temps partiel), peuvent, dans certaines circonstances, faire valoir leur situation familiale au moment de déterminer si la protection s'appliquera aux personnes à charge.

Dans la présente section, l'admissibilité des employés et de leur famille aux programmes d'avantages sociaux de l'entreprise est examinée.

Protection des personnes à charge

De nos jours, la protection des personnes à charge des employés permanents à plein temps est chose courante. Voici un exemple de définition typique figurant dans les conventions collectives :

(00304) *(...) Par personne à charge, on entend la femme ou le mari et les enfants, de la naissance à 21 ans, non mariés qui ne travaillent pas. La protection est aussi accordée aux enfants non mariés qui sont inscrits à plein temps dans un établissement scolaire, et ce jusqu'à l'âge de 25 ans, ainsi qu'aux enfants qui, en raison d'un handicap permanent, demeurent à la charge de l'employé.* [Traduction]

Par contre, certaines conventions définissent, de façon beaucoup plus détaillée, qui est considéré comme une personne à charge. Dans l'exemple ci-après, on fait également allusion à la définition de « personne à charge » utilisée dans la *Loi de l'impôt sur le revenu* du Canada.

(01946) *Personne à charge admissible : toute personne ayant un lien avec l'employé ou le retraité, comme suit :*

a) Conjoint : désigne la personne qui est actuellement mariée avec un participant, selon les lois de l'administration concernée. Un conjoint de fait est admissible uniquement lorsque la relation avec l'employé ou le retraité dure depuis au moins un an. Une personne de même sexe qui entretient une relation conjugale avec le participant est admissible uniquement si cette relation dure depuis au moins un an et que cette

personne a été présentée par l'employé comme son conjoint. Le conjoint comprend le conjoint survivant non marié du participant décédé. L'employé ou le retraité ne peut avoir qu'un conjoint aux fins du présent régime; s'il a plus d'un conjoint, l'employé ou le retraité devra désigner lequel est admissible.

b) Conjoint survivant : désigne le conjoint de l'employé ou du retraité qui survit à cette personne et qui est admissible aux prestations au survivant du régime de retraite de General Motors (...), aux prestations au survivant du régime collectif d'assurance-vie et d'assurance-invalidité (...), ou aux prestations du régime d'assurance-maladie (...). Cette personne n'est plus considérée comme un survivant lorsqu'elle se remarie.

c) Enfants admissibles : à la condition qu'ils satisfassent aux exigences du présent alinéa :

(i) Situation personnelle : l'enfant doit être l'enfant biologique, l'enfant par adoption ou sous la tutelle de l'employé, et ce pour l'employé ou le retraité ou encore du conjoint de cet employé ou retraité;

(ii) État matrimonial : l'enfant ne doit pas être marié;

(iii) Résidence : l'enfant doit résider avec l'employé, le retraité ou encore le conjoint ou conjoint survivant et faire partie du ménage, ou encore l'employé, le retraité ou le conjoint ou conjoint survivant doit avoir la garde légale de cet enfant (p. ex., l'enfant de parents divorcés, le pupille, l'enfant se trouvant dans un établissement de formation, l'enfant inscrit dans un établissement scolaire);

(iv) Personne à charge : l'enfant doit être à la charge de l'employé, du retraité ou encore du conjoint ou conjoint survivant au sens de la Loi de l'impôt sur le revenu du Canada. [Traduction]

Partenaires de même sexe

En partie à cause des décisions rendues récemment par les tribunaux au sujet des droits des couples homosexuels, un certain nombre de conventions collectives ont élargi la définition de famille immédiate aux fins des avantages sociaux, afin d'englober les partenaires de même sexe et les personnes à leur charge. Comme le montre la première disposition qui suit, certaines restrictions s'appliquent néanmoins.

(11153) *Tous les avantages sociaux applicables à la famille, p. ex. le congé de décès, l'assurance-maladie ou l'assurance-soins dentaires, sont accessibles aux familles dont les conjoints sont de même sexe, sauf pour ce qui est du régime de pension si celui-ci prévoit des dispositions contraires.* [Traduction]

(06101) *(...) Aux fins des avantages sociaux de l'employé prévus à l'article 18.1, la protection des personnes à charge englobe, dans le cas du médecin résident, homme ou femme, le ou la partenaire de même sexe et les personnes à leur charge, conformément aux modalités des régimes en question.* [Traduction]

Conjoint survivant et personnes à charge

Le décès d'un conjoint ou d'un parent est un événement souvent très difficile pour les membres de la famille, tant du point de vue émotif que financier. Dans ce dernier cas, la situation peut être encore plus préoccupante si la personne décédée était le seul

ou le principal soutien de famille. Toutefois, certaines de ces préoccupations peuvent être allégées et un sentiment plus grand de sécurité peut être généré par le maintien des prestations pour le conjoint ou les personnes à charge de la personne décédée.

Dans la plupart des conventions, la durée précise du maintien des prestations est établie, comme le démontre la disposition ci-après.

(02016) *Lorsqu'un employé actif meurt, sa famille continue de bénéficier de la protection des régimes d'avantages sociaux pendant une période additionnelle de deux (2) ans.* [Traduction]

D'autres conventions peuvent prévoir le maintien des avantages sociaux pour le conjoint survivant et les personnes à charge jusqu'à ce que ces personnes obtiennent une protection provenant d'une autre source.

(07201) *a) La Commission paiera au complet (100 %) les primes de l'Assurance-santé de l'Ontario, du régime d'assurance-maladie complémentaire et du régime d'assurance-soins dentaires pour les membres de la famille d'un cotisant décédé, et cela pendant une période de six mois après le décès.*

b) La Commission continuera de payer au complet (100 %) les primes de l'Assurance-santé de l'Ontario et du régime d'assurance-maladie complémentaire pour les membres de la famille du cotisant décédé, à moins que le conjoint du cotisant se marie à nouveau ou devienne le conjoint de fait d'une autre personne ou qu'il obtienne des prestations d'une autre source. (Sont exclues les prestations du régime d'assurance-soins dentaires.) [Traduction]

Divorce ou séparation

Les clauses présentées ci-après reconnaissent que certaines raisons peuvent justifier la prolongation de la protection accordée au conjoint d'un employé après le divorce ou la séparation. Ce genre de clause peut servir à faciliter la conclusion d'un accord de séparation ou de divorce. Une telle mesure peut aussi démontrer la conscience du fait qu'un certain nombre d'ex-conjoints ont été des parents qui restaient à la maison, qui peuvent avoir de la difficulté à réintégrer la population active et à se procurer des avantages sociaux par le biais d'un emploi.

Dans la convention ci-dessous, la protection est maintenue si le conjoint divorcé est à la charge de l'employé, dans la mesure où des preuves pertinentes sont fournies.

(08932) *Aux fins de tous les régimes d'avantages sociaux de la société TCE (à l'exception des régimes de pension), une personne à charge admissible est une personne appartenant à une des catégories suivantes : (...)*

Un conjoint divorcé qui, selon l'entente de divorce, est à la charge du cotisant. Une preuve de cette dépendance doit être fournie.

Aux fins du régime de pension, la définition donnée dans le régime pertinent s'appliquera. [Traduction]

Même si la disposition qui suit ne mentionne pas le conjoint divorcé, elle prévoit le maintien de la protection pour le conjoint qui vit dans une autre résidence.

(05197) *Les parties conviennent que, pour un conjoint qui ne réside pas chez l'employé, chaque cas sera évalué individuellement afin de déterminer si ce conjoint doit être considéré comme une personne à charge.* [Traduction]

Employés retraités

Certaines conventions collectives prévoient le maintien de la protection pour les employés qui ont pris leur retraite ainsi que pour les personnes à leur charge.

Dans l'exemple ci-après, le retraité et les personnes à sa charge ont accès aux avantages sociaux. Dans la convention, il n'y a aucune indication concernant les modalités de paiement ni en ce qui a trait à la durée de l'admissibilité à cette protection.

(01688) *Tous les retraités ainsi que les personnes à leur charge sont admissibles aux régimes susmentionnés [assurance-maladie et régime de bien-être], le cas échéant.* [Traduction]

Dans la clause suivante, les employés qui optent pour une retraite anticipée et qui comptent plus de vingt ans d'expérience, ainsi que les personnes à leur charge, sont admissibles au régime de santé, dont les frais sont payés par l'entreprise. La protection doit prendre fin lorsque l'employé atteint l'âge normal de la retraite.

(01069) *G1.712 La Compagnie offrira la protection d'un régime d'assurance-maladie à partir de la date à laquelle l'employé prend sa retraite après 20 ans ou plus de service et ce jusqu'à ce qu'il atteigne l'âge de 65 ans.*

G1.72 Les enfants à charge non mariés (y compris les enfants adoptés) sont protégés en vertu d'une entente concernant la famille. [Traduction]

Mise à pied et cessation d'emploi

Le maintien des avantages sociaux pour les personnes à la charge des employés qui ont été mis à pied ou dont l'emploi a pris fin de façon permanente peut contribuer à réduire le stress pendant la période de chômage. En général, on trouve plus fréquemment ce genre de dispositions dans les industries plus touchées par les cycles économiques, comme l'industrie automobile.

Un grand nombre de conventions indiquent que les employés mis à pied doivent payer les frais liés au maintien des prestations. Toutefois, dans l'exemple qui suit, l'employeur convient de continuer à assumer le coût des régimes pendant une période déterminée.

(10090) *Si un employé ayant des droits d'ancienneté est mis à pied, l'Employeur continue de payer les primes des régimes d'avantages sociaux (...) pour le mois où se produit le licenciement ainsi que pour le mois suivant.* [Traduction]

Dans le cadre de l'indemnité de cessation d'emploi, en plus de prévoir le maintien d'un certain nombre d'avantages pour une période d'au plus un an, Air Canada offre des laissez-passer aux employés mis à pied ainsi qu'aux personnes à leur charge.

(02812) *Dispositions supplémentaires concernant les employés n'ayant pas droit à la pension*

a) Le régime d'assurance-maladie complémentaire, le régime d'assurance-soins dentaires, le régime d'assurance-vie collective et le régime de correction de la vue sont maintenus pour une période de douze (12) mois après le départ de l'employé ou jusqu'à ce que l'employé obtienne un emploi dans une autre entreprise, selon celle de ces dates qui survient la première.

b) Deux (2) laissez-passer sont accordés à l'employé et aux personnes à sa charge qui sont admissibles, chaque année après le départ de l'employé et cela pour une période égale au nombre d'années complètes de service à la date du départ. [Traduction]

Une autre option est le maintien d'un régime d'avantages à frais partagés, avec possibilité de prolongation, aux frais de l'employé, comme c'est le cas dans l'exemple qui suit. Cette mesure peut quand même être avantageuse pour l'employé étant donné que les primes d'assurances collectives sont moins élevés que celles d'une assurance individuelle. Il convient de remarquer que cette disposition s'applique à la condition que la société d'assurance accepte cet arrangement.

(06287) *La Société continuera de payer sa part des primes, dans le cas des employés ayant moins de cinq (5) années d'ancienneté, pendant les trois (3) premiers mois de la mise à pied ou jusqu'à ce que cet employé soit admissible aux prestations chez un nouvel employeur, selon la première de ces éventualités, et, dans le cas des employés ayant plus de cinq (5) années d'ancienneté, pendant les six (6) premiers mois de la mise à pied ou jusqu'à ce que l'employé en question soit admissible à des avantages sociaux chez un nouvel employeur, selon la première de ces éventualités; la Société paiera sa part seulement si ces employés étaient déjà admissibles aux régimes d'assurance collective et à la condition qu'ils paient leur part des contributions pour les régimes suivants :*

Assurance-vie collective
Assurance en cas de mort ou de mutilation accidentelles
Soins médicaux majeurs
Hospitalisation dans une chambre à deux lits
Assurance-soins dentaires
Correction de la vue

Le présent article s'applique sous réserve de l'approbation de la compagnie d'assurance; la protection doit être demandée dans les dix (10) jours qui suivent la réception d'un avis de licenciement de la Société et s'applique lorsque la Société reçoit des chèques postdatés pour les primes mensuelles qui correspondent au montant pertinent pour la période de protection. Sous réserve des modalités indiquées ci-dessus, l'employé peut faire prolonger la durée de cette protection de trois (3) mois, à ses propres frais, s'il ne travaille pas et s'il en fait la demande dans les quinze (15) jours suivant la période de protection de trois ou six mois (selon le cas). Il est entendu que la Société ne continuera pas de verser sa contribution pendant les trois (3) mois supplémentaires. [Traduction]

Le prochain exemple illustre une clause plus traditionnelle, dans laquelle les employés mis à pied peuvent conserver leurs avantages sociaux à leurs propres frais pour une période déterminée.

(09133) *L'infirmière qui est mise à pied peut, sur demande, continuer de participer aux régimes d'avantages sociaux, pourvu qu'elle prenne les arrangements nécessaires pour payer les primes et que la période de mise à pied ne dépasse pas un an.*

Il arrive parfois que les employeurs ne puissent pas maintenir les avantages sociaux des employés et des personnes à leur charge pendant une période de licenciement. Dans l'exemple suivant, les employés mis à pied sont admissibles à des services non assurés, comme une dispense de frais de scolarité et l'accès aux installations.

(05228) *Pendant une période de six ans, les membres qui ont été mis à pied auront un accès sans restriction aux installations de l'Université, y compris la bibliothèque et les services informatiques, selon les mêmes conditions que les autres membres. L'employé aura accès à un bureau et à de l'espace de laboratoire si le Conseil juge qu'une telle mesure ne représente pas des frais importants et si le département ou une autre unité semblable estime qu'une telle mesure ne nuira pas sérieusement au programme d'enseignement. Les membres mis à pied qui n'ont pas d'emploi à plein temps, ainsi que leur conjoint et les personnes à leur charge, pourront bénéficier d'une exemption pour les*

frais de scolarité, selon les modalités prévues dans la présente convention, pour une période de six ans à compter de la date de la mise à pied. [Traduction]

Cas spéciaux

Femmes hébergées dans un refuge

On reconnaît de plus en plus que les employeurs et les syndicats peuvent aider les employés qui désirent mettre fin à une relation de violence. Les TCA ont réussi à négocier un certain nombre de dispositions innovatrices dans des conventions récentes, en ce qui concerne les prestations de maladie et d'invalidité pour les employées qui doivent s'abriter dans des refuges pour femmes battues.

(01946) *Pendant les négociations de 1999, les parties ont convenu de ce qui suit : dès le premier jour où elle ira s'abriter dans un refuge pour femmes battues, l'employée recevra des prestations de maladie et d'accident du travail à la condition qu'elle soit admissible à de telles prestations.* [Traduction]

(10090) *L'Employeur paiera la totalité (100 %) des primes d'un régime de prestations hebdomadaires pour les employés à plein temps ayant des droits d'ancienneté, comme suit :*

Taux de prestation : prestations égales à 66 ou 67 % du salaire hebdomadaire de base de l'employé (taux horaire normal multiplié par les heures de travail normales par semaine) jusqu'à un maximum de 1 400 $ par semaine.

Payable : (...) Dès le premier jour où l'employée se rend dans un refuge pour femmes (...)

Durée : 52 semaines. [Traduction]

Personnes à charge des employés à temps partiel et chefs de famille monoparentale

Les régimes de partage d'emploi et de travail à temps partiel sont de plus en plus populaires. Toutefois, même s'ils offrent plus de souplesse dans l'aménagement du temps de travail, ces régimes peuvent avoir pour conséquence de priver certains employés et les personnes à leur charge d'avantages sociaux de base. Le fait d'accorder la protection de ces régimes aux personnes à charge d'un employé à temps partiel, peut leur donner une plus grande sécurité, en particulier si cet employé est le seul soutien de famille.

Dans les deux exemples qui suivent, les régimes de correction de la vue et d'assurance-médicaments sont élargis pour englober les personnes à charge de l'employé qui est chef de famille monoparentale. Dans le deuxième exemple, l'entreprise peut accorder les avantages sociaux aux employés à temps partiel et aux personnes à leur charge si ceux-ci éprouvent des difficultés financières.

(04269) *a) Régime de correction de la vue*

(...) Si l'employé est chef de famille monoparentale et qu'il a des personnes à charge admissibles, la protection du régime est accordée à ces personnes à charge.

b) Régime d'assurance-médicaments

(...) Ce régime vise uniquement l'employé, sauf si cet employé est chef de famille monoparentale et qu'il a des personnes à charge admissibles. Dans ce cas, les indemnités sont accordées à ces personnes. Il y a une franchise de 35 $ par année. [Traduction]

(04411) *b) (...) Le régime de correction de la vue vise uniquement l'employé, sauf si cet employé est chef de famille monoparentale et qu'il a des personnes à charge admissibles. Dans ce cas, la protection est accordée aussi aux personnes à sa charge.*

c) Le régime d'assurance-médicaments vise seulement l'employé, sauf si ce dernier est chef de famille monoparentale et qu'il a des personnes à charge admissibles. Dans ce cas, la protection est accordée aussi aux personnes à sa charge sous réserve d'une franchise annuelle de trente-cinq dollars (35 $).

e) La Compagnie convient d'établir une procédure qui permettra aux employés à temps partiel de présenter une demande d'aide spéciale afin d'obtenir les avantages sociaux pour les personnes à leur charge. Cette mesure s'adresse uniquement aux employés ayant des difficultés financières et sera administrée conformément à l'entente signée par la Compagnie et le Syndicat. [Traduction]

B. Avantages non médicaux

Un certain nombre de conventions offrent d'autres genres d'avantages, qui ne sont pas directement liés à la santé. Il peut s'agir, par exemple, d'un rabais sur des produits ou services, de bourses d'études et de réductions applicables aux frais de scolarité, ou encore du paiement des frais de réinstallation.

Cette section passe en revue certains des avantages non médicaux offerts aux employés dans le but de les fidéliser et d'accroître leur satisfaction au travail. De tels avantages peuvent, dans la plupart des cas, aider les employés à concilier leurs responsabilités professionnelles et familiales.

Déménagement et réinstallation

Afin d'attirer des travailleurs qualifiés d'autres régions géographiques ou pour les amener dans les régions éloignées ou isolées, loin des grands centres urbains, les employeurs peuvent décider de payer les frais liés au déménagement.

Une telle mesure peut être particulièrement intéressante pour les travailleurs ayant des personnes à charge, étant donné que le coût de la réinstallation d'une famille est considérable. Il s'agit en effet d'un facteur qui limite la mobilité et empêche les travailleurs de profiter des possibilités d'avancement.

(05197) *L'Employeur remboursera aux employés les frais raisonnables engagés pour le déménagement des personnes à leur charge vers leur premier lieu de travail lorsqu'ils sont nommés à la fonction publique ainsi qu'à d'autres postes par la suite.* [Traduction]

La possibilité d'avoir à déménager peut décourager un employé qui est chef de famille monoparentale : en effet, il n'y a qu'un seul salaire, mais les frais sont les mêmes que pour le déménagement d'une famille avec deux parents. Dans la clause ci-après, l'employeur accepte de payer à un chef de famille monoparentale la même allocation de déménagement que dans le cas d'un employé marié.

(01946) *Pendant les présentes négociations, les parties ont discuté des injustices qui peuvent se produire lorsque les dispositions relatives à l'allocation de déménagement (...) sont appliquées aux employés seuls, veufs, divorcés*

ou séparés qui, parce qu'ils ont des enfants à charge à déménager, doivent assumer des frais considérables qui sont les mêmes que ceux des employés mariés. La Compagnie convient que, dans de tels cas, ces employés auront droit aux mêmes montants d'allocation de déménagement que leurs collègues mariés. [Traduction]

Indemnité de déménagement final

L'indemnité de déménagement final a pour objet d'aider l'employé à payer ses frais de déménagement lorsque son emploi prend fin. Elle peut inciter des employés à accepter un poste dans une région éloignée ou isolée. En effet, les employés peuvent alors être plus disposés à déménager dans ces régions si les frais de déménagement de retour sont payés.

Dans l'exemple suivant, la personne dont l'emploi prend fin est admissible à une subvention de déménagement qui compense le coût élevé de transport du mobilier vers une région isolée ou se trouvant dans le Nord. Les employés mis à pied ou les personnes à charge d'un employé décédé ont également droit à une telle allocation. Il est à remarquer que, selon le libellé de la convention, l'employé congédié par son employeur n'a pas droit à cette allocation.

(12299) *Article B2 : indemnité de déménagement final*

B2.01 1) L'employé dont l'emploi prend fin et qui indique son intention de quitter les Territoires du Nord-Ouest et de déménager dans un autre peuplement des Territoires aura droit, sous réserve des dispositions en B2.02 ci-après, à une subvention afin de l'aider à payer le coût du déménagement. Cette subvention est appelée Indemnité de déménagement final.

2) Le montant total de l'indemnité sera calculé pour le déménagement de la communauté de l'employé au point de recrutement et au nouveau domicile. (...)

Les employés mis à pied et les personnes à charge d'un employé décédé sont admissibles au moins élevé des deux montants suivants : 100 % de l'indemnité totale prévue aux articles B2.02, B2.03, B2.04 et B2.05, OU 100 % du montant prévu pour la collectivité dans laquelle l'employé travaille au moment où son emploi prend fin, selon le tarif indiqué ci-dessus. En ce qui concerne les personnes à charge d'un employé décédé, le coût de transport du corps s'ajoute à l'indemnité. [Traduction]

Déplacements payés pour visiter la famille

Certaines professions nécessitent des déplacements longs et nombreux. Il peut aussi arriver que des employés soient affectés temporairement à un travail dans un endroit éloigné. Pour tenir compte du fait que de tels arrangements peuvent rendre la vie familiale difficile, certaines clauses sont parfois négociées afin d'autoriser le paiement des déplacements aller-retour, de façon régulière, pour permettre à l'employé de passer du temps avec ses amis et sa parenté.

(10460) *Lorsqu'un employé vivant au nord du 53e parallèle est affecté temporairement à un lieu de travail situé au sud du 53e parallèle pour une période de plus de trois (3) semaines, l'employeur lui accorde un billet aller-retour en classe économique vers son lieu de travail ordinaire une fois toutes les trois semaines. Il n'a droit à aucune allocation de repas et ses déplacements devront être effectués en dehors de ses heures de travail. Cette disposition s'applique également aux employés vivant au sud du 53e parallèle qui sont affectés temporairement à un endroit situé au nord de ce même parallèle.* [Traduction]

Il peut aussi arriver que les membres de la famille d'un employé ne puissent pas déménager au moment où l'employé est affecté à un poste dans une autre localité. Tel peut être le cas, par exemple, à cause des obligations professionnelles du conjoint ou des arrangements scolaires pour les enfants. Quelquefois, l'employeur accepte de payer les frais de déplacement pour permettre à l'employé de visiter sa famille, dans la mesure où celui-ci obtient l'autorisation voulue. La fréquence des déplacements peut être établie, comme le démontre la clause suivante, en fonction de la distance à parcourir.

(10349) *Lorsque, avec l'autorisation du S.P.S.S.S. [Service de placement du secteur de la Santé et des Services sociaux], le déménagement est retardé ou lorsque la famille (conjoint, enfant(s) à charge tel que défini à la présente convention collective) n'est pas relocalisée immédiatement, le S.P.S.S.S. assume les frais de transport de la personne salariée pour visiter sa famille à toutes les deux (2) semaines jusqu'à concurrence de quatre cent quatre-vingts (480) kilomètres si la distance à parcourir est égale ou inférieure à quatre cent quatre-vingts (480) kilomètres aller-retour et, une (1) fois par mois, jusqu'à un maximum de seize cents (1600) kilomètres si la distance à parcourir aller-retour est supérieure à quatre cent quatre-vingts (480) kilomètres.*

Services juridiques

Un avantage social innovateur négocié par les TCA est le programme de services juridiques. Ce programme, exposé ci-après, prévoit le paiement, en tout ou en partie, des honoraires d'un avocat pour un certain nombre de procédures judiciaires, y compris des questions relatives à la famille. Ces avantages sont également offerts aux employés retraités.

(01946) *1.01 [Le programme de services juridiques TCA-GM] a été établi (...) dans le but de fournir certains services juridiques personnels aux participants. (...)*

1.03 N'importe quel autre employé ou retraité de la Compagnie]...] peut être réputé et traité comme un employé ou un retraité admissible à ce régime (...).

5.02 Définition de prestation. Aux fins de la présente section, les définitions qui suivent s'appliquent :

a) Prestation prépayée : désigne la prestation qui est versée en vertu du programme pour payer tous les honoraires d'avocat, conformément aux modalités de la présente section, à tout participant qui satisfait aux conditions d'admissibilité établies à la section 4 ci-dessus.

b) Prestation mixte : désigne la prestation payée en vertu du programme pour les honoraires d'avocat selon le barème établi (...). Le reste des honoraires sera imputé au participant, selon le barème établi.

5.03 Versement des prestations. Les prestations suivantes seront versées, sous réserve des limites imposées et des exclusions prévues dans la présente section et autres, tel que décider par le Comité de temps à autre :

IV. Famille
A. Questions non contestées
1. Tutelle ou conseil de tutelle pour un enfant mineur ou une personne frappée d'incapacité mentale — prestation prépayée
2. Adoption privée — prestation prépayée
3. Changement de nom — prestation prépayée
4. Contrat familial — prestation prépayée

5. Divorce ou annulation de mariage — prestation prépayée

B. Questions contestées — prestation mixte

C. Autre (p. ex., questions non contestées non indiquées ci-dessus) — prestation mixte [Traduction]

Aide au chapitre des frais de scolarité des personnes à charge

L'investissement dans le capital humain devient de plus en plus intéressant pour les employeurs. En effet, en général, ceux qui investissent dans la formation et l'éducation de leurs employés — par exemple en les aidant à payer les frais de scolarité — constatent un accroissement de la productivité, de la qualité et de la satisfaction des clients. Une telle mesure peut aussi apporter aux employés une plus grande satisfaction au travail, susciter un plus grand attachement au milieu de travail et leur donner accès à de meilleures possibilités d'avancement.

Toutefois, l'aide au chapitre des frais de scolarité peut aussi s'appliquer aux personnes à charge des employés. Cette mesure peut permettre d'attirer et de favoriser le perfectionnement de la nouvelle main-d'œuvre. En outre, elle permet de réduire le fardeau financier que représentent les études supérieures pour les employés qui ont des enfants inscrits dans des institutions d'enseignement supérieur.

On trouve fréquemment des clauses prévoyant une aide pour les frais de scolarité dans les conventions collectives s'appliquant aux employés des universités.

(05289) *Les personnes ci-après ont droit à une exemption de frais de scolarité pour tout cours avec crédit suivi à l'Université :*

a) Les membres de l'Association et, avec le consentement écrit de ces derniers, les personnes à leur charge et leur conjoint ont droit à une exemption de frais de scolarité pour les cours avec crédit approuvés par le Sénat de l'Université de Windsor. (...)

b) Les membres qui reçoivent des prestations du régime d'assurance-invalidité de longue durée, leur conjoint et les personnes à leur charge, les conjoints et les personnes à charge des membres décédés pendant qu'ils étaient en fonction ainsi que les membres retraités de l'Université de Windsor ainsi que leur conjoint et les personnes à leur charge continueront de bénéficier d'une exemption de frais de scolarité. La disposition relative à l'exemption de frais de scolarité, énoncée dans le présent article, s'applique aux membres du corps enseignant, aux membres du service de bibliothèque, au personnel enseignant auxiliaire ainsi qu'aux chargés de cours. [Traduction]

Les négociations qui se sont déroulées récemment dans l'industrie automobile montrent un intérêt accru pour ce genre d'avantages dans le secteur privé.

(01946) *(...) Au cours des négociations de 1999, la compagnie a convenu de fournir un soutien financier pour les activités et les programmes additionnels ci-après, en utilisant les fonds provenant de la caisse spéciale pour imprévus du Canada, comme suit : (...)*

g) Pour les enfants à charge admissibles des employés en service inscrits dans une université ou un collège reconnus du Canada, un montant de 800 $ par année provenant du fonds de bourses d'études; (...) [Traduction]

Rabais pour les membres de la famille

Un certain nombre d'employeurs consentent un rabais à leurs employés sur les produits et services que l'entreprise produit, fournit ou vend. Le fait d'offrir aux employés et aux membres de leur parenté un incitatif pour les encourager à acheter ces produits favorise un sentiment d'appartenance ainsi qu'une meilleure compréhension et un engagement plus important à l'égard du rendement. En même temps, les employés profitent de réductions de coûts.

(12330) *Tous les employés permanents et les personnes à leur charge seront assurés en vertu du programme d'assurance-voyage, lorsqu'ils en font la demande, à un escompte correspondant au taux de commission le plus élevé de l'agence.* [Traduction]

(00881) *(...) La société Chrysler a l'intention de maintenir le programme d'achat d'un véhicule neuf pour les employés et les retraités; ce programme vise les employés ayant au moins quatre-vingt-dix (90) jours d'emploi continu, les employés en congé autorisé, les retraités participant au régime de retraite de Chrysler et des TCA, le conjoint survivant des employés ou retraités admissibles ainsi que les personnes à la charge des employés ou des retraités qui vivent à la même adresse, tout comme les fils et filles qui ne sont plus à la charge des employés ou retraités admissibles.*

Selon le programme actuel, le concessionnaire, choisi par l'employé, établit la facture au prix spécial prévu pour les employés. [Traduction]

(08501) *(...) Pendant les négociations actuelles, la société CAMI a convenu de modifier le programme d'achat de produits pour les employés; dorénavant, la société paiera l'allocation de service du concessionnaire pour tous les véhicules de marque GM et Suzuki admissibles achetés par un employé de la société ou un membre de la famille immédiate ou de la famille élargie de cet employé, conformément au programme d'achat de véhicule de CAMI; ainsi, un employé de CAMI ou un membre de la famille parrainé par un employé de CAMI, pourra acheter n'importe quel véhicule de marque GM en bénéficiant du même prix de rabais que l'employé de la société General Motors.* [Traduction]

(03029) *La société VIA accorde à ses employés le privilège de voyager gratuitement par chemin de fer avec un laissez-passer.*

Émission des laissez-passer : (...) Les employés peuvent obtenir des laissez-passer pour leur conjoint et les personnes à leur charge en en faisant la demande au service des ressources humaines, au siège social.

Employés mis à pied : les employés mis à pied et les personnes à leur charge peuvent utiliser leurs laissez-passer conformément aux règles de la société, tant et aussi longtemps que l'employé reste au service de la société. [Traduction]

Accès à un téléphone

Il est facile pour l'employeur de mettre un téléphone à la disposition de l'employé, en particulier lorsque cet employé travaille de nuit. Mais cette simple mesure peut donner aux employés et aux membres de leur famille un sentiment de sécurité, parce qu'ils savent qu'on peut les contacter en cas d'urgence.

(10623) *Pendant la soirée, les employés pourront utiliser, dans des limites raisonnables, le téléphone des clients pour des appels locaux*

afin de communiquer avec des membres de leur famille (p. ex., conjoint, enfants, personnes à charge, parents). (...) En ce qui concerne les appels personnels urgents, l'employeur prendra les messages et les communiquera à l'employé le plus rapidement possible. [Traduction]

Le coût des appels téléphoniques interurbains peut aussi être remboursé aux employés qui voyagent pour affaires.

(02995) *L'employé sera remboursé pour les dépenses réelles raisonnables [engagées pendant qu'il suit un programme de formation] (...). Ces dépenses accessoires peuvent englober le coût de deux appels téléphoniques interurbains de dix minutes chacun, par semaine, faits par l'employé pour communiquer avec son domicile.* [Traduction]

C. Programmes d'aide

Programmes d'aide aux employés et à leur famille

La fatigue mentale, le stress ainsi que les problèmes personnels ou familiaux ont une incidence négative sur le rendement au travail, la satisfaction professionnelle et le bien-être de l'employé. Parfois, les employés aux prises avec des conflits entre leur vie professionnelle et leur vie familiale peuvent avoir besoin d'aide. Cette aide peut prendre la forme d'un programme d'aide aux employés (PAE) ou d'un programme d'aide aux employés et à leur famille (PAEF). Ce dernier programme, comme son nom l'indique, s'adresse aussi aux conjoints et aux personnes à charge des employés.

Les PAEF offrent des services d'évaluation, de counselling et d'aiguillage ainsi que des services de prévention. Il s'agit de services confidentiels, offerts sur demande, qui permettent de cerner, dès le début, des problèmes qui peuvent être graves et de fournir une aide immédiate. L'aide peut porter notamment sur le stress professionnel, l'anxiété et la dépression, les conflits interpersonnels, les difficultés juridiques et financières, les problèmes de toxicomanie et de jeu, les incidents traumatiques, les relations familiales (y compris les problèmes conjugaux et la violence familiale), les problèmes émotifs, le déroulement de la carrière, l'aide aux personnes en deuil, les questions liées à l'estime de soi, les problèmes sexuels et les transitions de la vie.

Que ces services soient offerts au sein de l'entreprise ou à l'extérieur, par un organisme distinct ou un organisme communautaire[1], les PAE et les PAEF peuvent contribuer à régler les problèmes familiaux ou personnels qui ont des répercussions sur le travail des employés; ils peuvent aussi se révéler utiles pour régler des conflits au travail qui ont une incidence indirecte sur la vie familiale des employés.

Les deux exemples de dispositions qui suivent illustrent les programmes d'aide aux employés. Il est à remarquer que, dans la deuxième disposition, les services sont offerts au moyen d'un numéro de téléphone sans frais. L'employeur peut ainsi fournir des services de counselling aux employés dans quelque région qu'ils soient.

(05329) *Le programme d'aide aux employés de l'Université de la Saskatchewan offre des services d'aiguillage et des services de counselling de courte durée à tout employé qui demande de l'aide pour régler des problèmes personnels susceptibles de l'empêcher de s'acquitter efficacement de ses fonctions. S'il juge cette mesure appropriée, le programme d'aide aux employés, avec l'accord de l'employé, pourra consulter et inclure les membres de sa famille.* [Traduction]

(01688) *Tous les employés en service sont admissibles au programme d'aide aux employés; ce programme offre des services de*

[1] Les syndicats et les employés peuvent préférer que les services des PAE ou des PAEF soient offerts par un organisme de l'extérieur, comme garantie additionnelle de confidentialité et d'anonymat.

counselling confidentiel auxquels les employés ont accès en composant un numéro 800 lorsqu'ils ont des problèmes personnels et familiaux. [Traduction]

Tous les exemples qui suivent concernent les programmes d'aide aux employés *et à leur famille*, c'est-à-dire des programmes qui offrent aussi des services aux personnes à charge. Ces dispositions traitent en général de questions relatives à la procédure à suivre — établissement et gestion des programmes, comité syndical-patronal, sélection des fournisseurs de services et niveau de financement — plutôt que d'indiquer de façon précise le contenu du programme, qui est ordinairement établi en dehors de la négociation collective.

(00163) ***Programme d'aide aux employés et à leur famille***

La société Highland Valley Copper et les Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 7619, ont reconnu la nécessité d'établir un programme d'aide aux employés et à leur famille (PAEF). Ce programme sera administré conjointement et aura pour objet d'aider tous les employés ayant des problèmes personnels. (...)

Ce programme sera financé intégralement par la Société, sauf pour ce qui est d'une contribution de 1 000 $ par mois provenant de la section locale 7619. [Traduction]

(06746) *Programme d'aide aux employés et à leur famille*

a) Un programme d'aide aux employés et aux membres de leur famille immédiate qui habitent normalement avec eux sera offert dans toute la province.

b) Un comité mixte supervisera ce programme confidentiel financé par l'Employeur, qui offrira des services d'évaluation et d'aiguillage. Le Comité se composera de six membres, dont trois nommés par l'Employeur et trois, par le Syndicat. Les employés représentant le Syndicat s'absenteront du travail sans perte de salaire de base pendant la durée des travaux du Comité.

c) L'Employeur consultera le Syndicat au sujet de la sélection d'un fournisseur de services. Il ne choisira pas un fournisseur auquel le Syndicat s'oppose pour des motifs raisonnables.

d) Le Comité mixte mettra au point du matériel pour sensibiliser les employés, qui sera incorporé aux programmes de formation existants des superviseurs et des syndicats. [Traduction]

(10445) *La Compagnie et les Syndicats se sont engagés à offrir de l'aide aux employés, à leur famille, aux anciens employés d'Alberni Specialties ainsi qu'aux employés retraités qui ont des problèmes personnels. En conséquence, un programme d'aide aux employés et à leur famille a été élaboré et sera maintenu.* [Traduction]

(00881) *Pendant les négociations, la Compagnie a convenu de défrayer le coût de services de counselling familial de courte durée, jusqu'à concurrence de 350 000 $, pendant la durée de la convention collective.*

Une fois les négociations terminées, le Syndicat et la Compagnie établiront des lignes directrices et une politique administrative pour ce programme, notamment en ce qui concerne les points suivants : la sélection de conseillers familiaux autorisés et la structure pour l'aiguillage des participants.

Le financement sera accordé comme suit :

Usine de Windsor 200 000 $
Usines de Toronto 150 000 $

Le financement qui ne sera pas utilisé par une usine pourra être affecté à une autre, avec l'approbation de la section nationale des TCA et du gestionnaire principal, Relations du travail et Sécurité. [Traduction]

Services de counselling

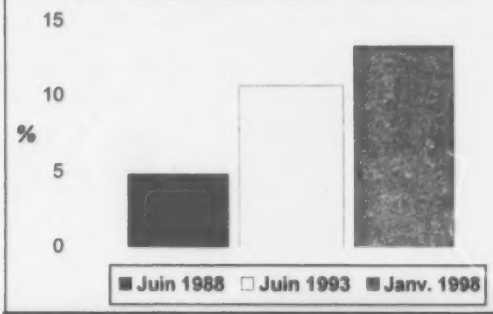
Bien que des services de counselling soient souvent offerts dans le cadre du programme d'aide aux employés et à leur famille, il existe aussi des clauses distinctes prévoyant des services de psychologue pour les employés et, parfois, les personnes à leur charge. Habituellement, le coût des services de counselling est remboursé en fonction d'un certain montant par visite ou d'un pourcentage des honoraires, jusqu'à un maximum donné par année.

Comme le montre le graphique ci-après, le pourcentage des conventions qui contiennent des dispositions sur les services de counselling a augmenté considérablement de 1988 à 1998.

(01946) *(...) Il a été convenu que l'employé ou une personne à charge admissible qui a besoin de services de counselling pour régler des problèmes personnels, familiaux ou matrimoniaux, aura droit à une indemnité à cette fin. Les services offerts par un psychologue clinicien enregistré sont remboursés à raison de 25 $ (50 $ à compter du 1er octobre 1999) par visite jusqu'à un maximum de 250 $ par année (500 $ à compter du 1er octobre 1999) par patient (...)* [Traduction]

Figure 5.1:
SERVICES DE COUNSELLING

Pourcentage de grandes conventions collectives contenant des dispositions relatives aux services de counselling



Source: DRHC-Programme du Travail (Direction de l'information sur les milieux de travail), base de données SERCC

(02809) *(...) À compter du 1er juillet 1997, les employés sont remboursés pour les services d'un psychologue; le remboursement correspond à 50 % des honoraires par visite, jusqu'à un maximum de cinq cents dollars (500 $) par année pour un employé seul et de mille dollars (1 000 $) par année — pour la famille.* [Traduction]

Programmes d'aide aux toxicomanes[1]

L'alcoolisme et la toxicomanie sont de graves problèmes qui peuvent nuire à la qualité et l'efficacité du travail d'un employé, ainsi qu'à la sécurité des collègues de travail et du public. Ils peuvent aussi avoir des conséquences néfastes sur la vie personnelle de l'employé, puisque ces problèmes sont souvent liés à l'éclatement de la famille et à la dépression et qu'ils accroissent les risques de violence

[1] Les programmes d'aide aux toxicomanes font parfois partie du programme d'aide aux employés.

familiale. Pour faire face à ces questions, plusieurs conventions prévoient des programmes d'aide et des traitements pour les toxicomanes[2].

(02130) *Toxicomanie : La Compagnie et le Syndicat reconnaissent tous les deux que la toxicomanie est un problème médical et social grave qui peut toucher les employés. Il est dans l'intérêt de l'employé, du Syndicat et de la Compagnie d'encourager le traitement précoce dans de tels cas et d'aider les employés à se réadapter complètement.*

La Compagnie reconnaît l'importance de la coopération entre les gestionnaires et les comités syndicaux dans ce domaine. Il est approprié que les TCA et la Compagnie examinent ces problèmes et en discutent, en vue d'offrir aux employés toxicomanes une aide correspondant à leur attitude face à ce problème.

Cette aide peut consister notamment à déceler le problème le plus tôt possible, à inciter les personnes à demander de l'aide, à diriger les personnes vers les services ainsi que les installations de traitement et de réadaptation appropriés, à offrir une formation continue aux gestionnaires et aux représentants syndicaux pour les aider à déceler et à régler de façon constructive ce genre de problèmes lorsqu'ils se présentent.

Tout employé qui suivra un processus de réadaptation prescrit aura droit aux prestations de maladie et d'accident du travail, conformément au régime établi. [Traduction]

Bien que la plupart des programmes de réadaptation des toxicomanes soient axés sur les employés, ils peuvent aussi être offerts aux personnes à charge.

(01946) *La présente confirme l'entente conclue pendant les négociations en ce qui concerne les employés, les personnes à charge de l'employé ou les employés retraités qui reçoivent des services dans un centre de traitement pour toxicomanes. La Compagnie prendra des dispositions pour assurer le paiement des frais quotidiens engagés par l'employé et les personnes à sa charge ou l'employé retraité ou encore leur conjoint ou les personnes à leur charge (...) pendant qu'ils suivent un traitement dans un établissement pour toxicomanes qui a été approuvé par le directeur médical de la Compagnie. Des prestations seront accordées à ce titre pour l'employé, les personnes à sa charge ou l'employé retraité, qui participent au programme d'aide aux toxicomanes de GM et des TCA, s'ils sont admis dans un centre de traitement sur la recommandation du directeur médical de la Compagnie. Ces prestations seront payées lorsque l'employé, les personnes à sa charge ou l'employé retraité auront terminé le traitement.* [Traduction]

Services paramédicaux

Certains employeurs peuvent inclure dans les avantages sociaux les services paramédicaux, par exemple ceux d'un orthophoniste, d'un chiropraticien, d'un naturopathe ou autre, pour les employés et les personnes à leur charge admissibles. Normalement, un montant maximal par année est fixé pour ces avantages; souvent, l'employeur paie la totalité des primes.

Dans l'exemple ci-après, tiré de la convention conclue par Air Canada et le SCFP, il est stipulé que les frais pour les services paramédicaux seront remboursés s'ils ne sont pas défrayés par le régime de santé provincial. Cela garantit ainsi à tous les employés, quel que soit leur lieu de résidence, l'accès à des avantages équivalents, tout en limitant les dépenses de l'employeur. Une telle disposition intéresse

[2] Il ne faut pas confondre le dépistage obligatoire des drogues et de l'alcool en milieu de travail et les programmes mentionnés ici.

principalement les employeurs dont les activités se déroulent dans plus d'une province ou plus d'un territoire.

(02813) *Les frais pour les services paramédicaux, notamment ceux des chiropraticiens, des ostéopathes, naturopathes et podiatres, qui ne sont pas payés par les régimes médicaux provinciaux seront remboursés à raison d'un maximum de vingt-cinq (25 $) par visite et de cinq cents dollars (500 $) par personne par année ou encore de mille dollars (1 000 $) par famille par année.* [Traduction]

Dans la convention qui suit, les employés ont droit à un remboursement pour les services prévus dans le régime d'assurance-maladie complémentaire, en sus des indemnités versées par les régimes provinciaux. On y prévoit également le remboursement complet lorsque la protection du régime provincial prend fin, jusqu'à concurrence d'un montant maximal par année.

(02130)[1] *À compter du 1er janvier 1997, le régime d'assurance-maladie complémentaire sera modifié en vue d'offrir aux employés un remboursement maximal de 10 $ par visite pour les services de santé ci-dessous, après déduction du montant versé par le régime provincial :*

1. *chiropraticien enregistré;*
2. *masseur enregistré;*
3. *psychologue clinicien enregistré;*
4. *orthophoniste qualifié.*

Une fois que les prestations annuelles du régime d'assurance-maladie provincial auront pris fin, l'employé recevra un remboursement correspondant à 100 % des frais ordinaires raisonnables pour chaque service. Le coût combiné des services mentionnés ci-dessus ne devra pas dépasser un maximum de 750 $ par année civile. [Traduction]

Services de soins infirmiers

Dans les conventions collectives, il est parfois question des services de soins infirmiers à la maison parmi d'autres avantages. Lorsqu'ils sont mis à la disposition des conjoints et des personnes à charge, ces services peuvent permettre à l'employé de moins s'absenter du travail, tout en réduisant aussi le temps qu'il devrait passer pendant ses heures de loisir à prendre soin d'un membre de sa famille qui est malade ou handicapé.

Les conventions qui contiennent ce genre de dispositions sont peu nombreuses. Celles qui en contiennent prévoient en général, comme le montrent les exemples suivants, un certain nombre de restrictions et des conditions d'admissibilité.

(04498) *[Les dépenses admissibles dans le cadre du régime d'assurance-maladie et d'assurance-hospitalisation comprennent] le coût des soins prodigués à domicile par une infirmière diplômée autorisée qui n'habite pas au domicile de l'employé et qui n'a aucun lien avec l'employé ou les personnes à sa charge, à condition que le service soit recommandé et approuvé par un médecin ou un chirurgien.* [Traduction]

(01946) *La Compagnie continuera les mesures pour offrir des indemnités pour les soins infirmiers à domicile quand il est clair qu'il existe un besoin pour les services d'une infirmière diplômée ou, à compter du 1er octobre 1999, d'une infirmière auxiliaire diplômée afin de s'occuper d'une personne admissible au domicile de l'employé.*

[1] Selon l'article 3.1, annexe F- Régime de retraite/avantages sociaux, cette indemnité est aussi offerte aux personnes à la charge de l'employé.

Le remboursement prévu correspond au montant exigé du patient pour de tels services, jusqu'à un maximum de deux (2) heures par jour (quatre (4) heures par jour à compter du 1er octobre 1999, jusqu'à un maximum de 7 500 $ par année) à la condition :

a) que les services infirmiers soient prescrits par un médecin et que le médecin ou la personne chargée d'obtenir l'aide des programmes gouvernementaux applicables ou le financement précisent :

1) le niveau de soins requis,

2) le temps nécessaire, chaque jour, pour prodiguer les soins en question,

3) la durée approximative des services infirmiers;

b) l'infirmière diplômée où l'infirmière auxiliaire diplômée n'est pas un membre de la parenté du patient;

c) l'infirmière ou infirmière auxiliaire autorisée est inscrite à l'association provinciale appropriée au moment où les services sont offerts;

d) le patient n'est pas placé dans un autre établissement (c.-à-d., hôpital, établissement de soins de longue durée, etc.);

e) le taux exigé pour les soins infirmiers n'est pas supérieur au coût habituel raisonnable pour la région concernée;

f) les demandes ont été faites à tous les programmes d'aide provinciaux ou fédéraux (en fonction de l'âge, du handicap, du revenu, etc.).

La compagnie d'assurance entreprendra une évaluation indépendante des services de soins infirmiers, afin de déterminer si ces services sont nécessaires et d'assurer la coordination avec tous les programmes gouvernementaux. L'inobservation d'une des conditions ci-dessus peut entraîner le non-paiement de la réclamation. [Traduction]

Transport en cas d'urgence médicale

En général, ce type d'avantage s'applique aux employés qui travaillent dans des endroits isolés; une telle mesure serait redondante dans le cas d'une compagnie située dans un grand centre urbain où les services médicaux sont facilement accessibles. Toutefois, dans les communautés du Nord ou les communautés éloignées, ce genre de mesure peut constituer un moyen d'attirer des employés qualifiés; ainsi, les employés et les personnes à leur charge peuvent compter sur l'accès à des installations médicales et aux services de dentistes, de spécialistes médicaux et de psychologues.

Les gouvernements des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut ont choisi d'offrir ce genre d'avantages à leurs employés.

(05197) *14.07 Aide relative au transport médical*

1) L'employeur rembourse aux employés ainsi qu'aux personnes à leur charge les frais qu'ils doivent payer lorsqu'ils se rendent de leur résidence dans les Territoires du Nord-Ouest à un endroit où ils peuvent obtenir un traitement médical ou dentaire, sous réserve de ce qui suit :

2) a) Le paiement ne dépassera pas la somme des montants suivants : le coût du transport aller-retour, à partir du point de départ de l'employé ou de l'endroit le plus

proche où les traitements nécessaires sont disponibles — l'option la moins coûteuse étant retenue —, les frais d'hébergement dans un hôtel pour une durée de sept jours et les frais de repas, selon les taux indiqués dans l'appendice relatifs aux déplacements de la présente convention. En outre, on rembourse à l'employé les frais de taxi ou de limousine, s'il y a lieu.

b) Les employés ou les personnes à leur charge qui reçoivent des traitements spécialisés comme malades non hospitalisés recevront un remboursement pour les frais d'hébergement, de repas et de transport local, selon un taux quotidien établi à la section relative aux déplacements dans la présente convention. Ce remboursement vise les périodes de plus de sept jours mais sans dépasser trente jours.

c) L'employé sera remboursé pour les frais de logement de nuit dans un hôtel pendant qu'il est en déplacement, si le voyage vers le centre de traitement est interrompu en raison de la mauvaise température ou d'autres circonstances échappant au contrôle de l'employé.

3) Aucun paiement ne sera effectué à moins que la réclamation de l'employé ne soit appuyée par un certificat provenant d'un médecin ou d'un dentiste qualifié déclarant qu'il s'agit d'un traitement

- *non facultatif,*
- *nécessaire pour la santé du patient,*
- *ne pouvant être offert par les installations ou les services de la collectivité où l'employé réside,*
- *dans le cas d'un traitement de nature orthodontique, qu'il ait été approuvé par le comité des soins dentaires mis sur pied par le ministère de la Santé des Territoires du Nord-Ouest, en se fondant sur les critères établis par la Direction générale des services médicaux et du ministère de la Santé nationale et du Bien-être social, dans l'annexe sur les services dentaires pour les Territoires du Nord-Ouest.*

4) En plus des dépenses déjà mentionnées dans le présent article, des frais de déplacement pour une autre personne pourront être approuvés jusqu'à concurrence des montants prévus en 2)a) et c) si

- *un médecin ou un dentiste qualifié atteste que le patient doit être accompagné par une autre personne;*
- *l'approbation de l'employeur a été obtenue.*

5) a) Si, le cas échéant, une personne autre qu'un aide médical ou une personne désignée par les services de santé et services sociaux accompagne le patient, il doit s'agir du conjoint ou du parent de l'employé.

b) L'employé qui doit accompagner un membre de sa famille immédiate peut obtenir un congé spécial uniquement pour une évacuation médicale obligatoire. Aucun temps de déplacement, tel qu'il est défini à l'article 14.08, ne sera accordé pour ces fonctions.

c) Les employés qui accompagnent un membre de leur famille immédiate qui doit recevoir des traitements orthodontiques ou des traitements médicaux facultatifs ne pourront obtenir du temps de déplacement. Un congé non payé s'appliquera.

6) L'employé recevra une allocation de déplacement uniquement s'il accompagne un enfant de moins de 18 ans pour des traitements orthodontiques.

7) Tout montant versé à l'employé pour les déplacements en vertu d'un régime d'assurance-maladie ou d'assurance-maladie ou hospitalisation collective payé conjointement par l'employeur et l'employé sera remboursé à l'employeur si ce dernier a payé les frais de déplacement en vertu du présent article.

8) Il n'y aura pas de double versement si un employé et une ou plusieurs des personnes à sa charge travaillent à la fonction publique.

9) Cela ne s'applique pas dans le cas des personnes à la charge de l'employé lorsque les prestations sont versées à cette personne à charge par un autre employeur.

10) Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas dans le cas des premières visites de consultation avant le traitement orthodontique. [Traduction]

F3

Conclusion

Comme en témoignent les nombreux exemples figurant aux chapitres précédents, il existe actuellement dans les principales conventions collectives au Canada une grande variété de dispositions qui favorisent la conciliation travail-famille. Voici, brièvement, certaines conclusions générales qui peuvent être tirées de l'examen et de l'analyse de ces dispositions.

- Les dispositions favorables à la famille peuvent être avantageuses à la fois pour les employés et pour les employeurs. Toutefois, elles peuvent présenter certains inconvénients dont toutes les parties doivent tenir compte et sur lesquels ils doivent se pencher avant que des politiques bien précises puissent être adoptées et mises en œuvre. Certaines formules peuvent ne pas répondre aux besoins de tous les employés. Elles peuvent ne pas correspondre non plus aux préoccupations plus générales des syndicats ou des employeurs. En outre, les industries ou les secteurs n'ont pas tous la même capacité de mettre en œuvre certaines politiques favorables à la famille. En d'autres termes, toutes les dispositions favorables à la famille ne sont pas nécessairement réalisables ni pratiques dans tous les contextes.

- Les dispositions examinées ici constituent souvent un compromis entre les intérêts et les objectifs des syndicats et ceux des employeurs, qui a été obtenu dans le cadre de la négociation collective. Dans la plupart des cas, elles reflètent, d'une part, la volonté des employés d'améliorer leur qualité de vie grâce à un meilleur équilibre entre leurs obligations professionnelles et leurs obligations familiales et, d'autre part, la volonté de l'employeur d'améliorer la productivité, la qualité, la satisfaction du client ainsi que la rentabilité de son entreprise.

- Certaines dispositions favorables à la famille prévoient des arrangements parfois complexes; il faut par conséquent que toutes les parties en cause en connaissent les multiples conséquences.

- Il arrive parfois que les clauses des conventions collectives énoncent seulement les grands principes et des lignes directrices en ce qui concerne les modalités particulières en milieu de travail. Il revient alors aux parties de définir les détails — habituellement par l'entremise d'un comité syndical-patronal — en dehors du processus de la négociation collective.

- Même si le libellé des conventions collectives s'inspire en général des normes du travail, les employeurs et les syndicats disposent d'une marge de manœuvre considérable qui leur permet d'innover, en offrant des modalités de travail et des avantages dont il n'est pas question dans la législation. Il semble souvent que les parties à la négociation reconnaissent la nécessité

d'aller plus loin que la législation. C'est la preuve que la négociation collective joue encore un rôle important dans l'adoption de pratiques favorables à la famille en milieu de travail.

- Bien qu'elles soient toutes liées au travail et à la famille, les modalités de travail analysées dans la présente étude peuvent avoir une incidence différente sur les employés, selon l'étape à laquelle ils sont rendus dans leur vie, et peuvent même être délibérément axées sur des groupes particuliers de travailleurs, par exemple les femmes enceintes et les parents ayant de jeunes enfants. Néanmoins, une disposition favorable à la famille ne doit pas nécessairement viser à satisfaire uniquement les besoins des employés plus jeunes. En effet, les travailleurs d'âge moyen et les travailleurs âgés peuvent également profiter des politiques et pratiques conçues pour favoriser la conciliation des obligations professionnelles et familiales; c'est le cas notamment des modalités de travail flexibles, du soutien pour les soins aux personnes âgées et du congé de préretraite.

- Plusieurs clauses destinées à aider les employés ayant des responsabilités familiales peuvent aussi profiter à d'autres travailleurs, en leur permettant de mieux concilier travail et vie personnelle. C'est le cas notamment des horaires flexibles et des congés pour raisons personnelles. Ainsi, les intérêts des employés qui ont des obligations familiales et de ceux qui n'en n'ont pas ne sont pas toujours opposés : ils peuvent même converger. Il ne faut donc pas croire que les tentatives des syndicats et des employeurs pour améliorer les conditions de travail des employés ayant des responsabilités familiales sont un jeu à somme nulle, où les gains réalisés pour ce groupe se feraient aux dépens des autres.

Possibilités de recherche ultérieure

Cette étude ne s'est pas intéressée au processus proprement dit de la négociation des diverses clauses favorables à la famille. Bien qu'une telle approche n'ait pas été possible dans cette recherche, l'examen des positions initiales des parties à la négociation, tant du côté du syndicat que du côté de l'employeur, et une analyse des compromis négociés permettraient de mieux comprendre les intérêts particuliers des parties et de dégager les points communs.

Une autre question importante est l'effet concret de différentes dispositions sur les employés et sur le lieu de travail. Il serait intéressant de savoir dans quelle mesure les différentes modalités de travail ou avantages ont été utilisés, et par qui.

Il y a parfois un monde entre ce que livre le texte d'une convention et la culture de l'organisation. Il se peut qu'un employeur qui n'a pas de politique officielle concernant le travail et la famille ou qui a seulement une politique limitée soit quand même à l'écoute des besoins de ses employés, et qu'il appuie ces derniers par des pratiques de gestion informelles. De même, les clauses les plus favorables à la famille peuvent rester sans effet si les employés hésitent à s'en prévaloir par crainte de la réaction des gestionnaires ou des collègues de travail — que cette crainte soit fondée ou non. Les effets concrets des dispositions favorables à la famille sur le rendement de l'organisation seraient aussi un sujet d'étude intéressant.

On pourrait également entreprendre une analyse comparative ayant un volet international, pour déterminer dans quelle mesure la situation au Canada s'apparente à l'expérience d'autres pays et si elle est conforme aux tendances actuelles dans les pays industrialisés.

Ce ne sont là que quelques exemples de recherche possible. Évidemment, il est possible de faire encore beaucoup de choses, en dehors de cette étude, pour essayer de mieux comprendre les liens entre les politiques et les pratiques en milieu de travail, le rendement des employés et le bien-être des travailleurs et de leur famille.

Les dispositions favorisant la conciliation travail-famille dans les conventions collectives au Canada

(00130) Compagnie minière Québec-Cartier et les Métallurgistes unis d'Amérique, section locales 5778, 6869 (1996-2001)

(00139) Iron Ore Co. of Canada and United Steelworkers of America, Local 5795 (1996-1999)

(00149) Noranda Mining and Exploration Inc. Brunswick Mining Division and United Steelworkers of America, Local 5385 (1997-2000)

(00158) Hudson Bay Mining and Smelting and United Steelworkers of America (1996-1999)

(00163) Highland Valley Copper and United Steelworkers of America, Local 7619 (1995-1998)

(00193) Fording Coal Ltd. and United Steelworkers of America , Local 7884 (1996-2001)

(00198) Quintette Operating Corporation and United Steelworkers of America, Local 9113 (1995-1999)

(00245) IMC Kalium and Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada, Local 892 (1998-2001)

(00267) Cuddy Food Products and United Food and Commercial Workers International Union, Local 175 (1997-2000)

(00292) Mitchell's Gourmet Foods Ind. and United Food and Commercial Workers International Union, Local 248-P (1998-2003)

(00304) Fishery Products International Limited and Fishermen Food and Allied Workers (1998-1999)

(00323) Fish Processors' Bargaining Association and United Fishermen and Allied Workers' Union – CAW (1998-1999)

RÉFÉRENCES DE CONVENTIONS COLLECTIVES

(00404) Dairyworld Foods and Teamsters, Local 464 (1996-2003)

(00668) Molson Breweries and Canadian Union of Brewery and General Workers, Local 325 – N.U.P.G.E. (1997-1999)

(00702) Imperial Tobacco And Bakery, Confectionery and Tobacco Workers International Union, Local 373T (1996-1999)

(00716) GenCorp Automotive and United Steelworkers of America, Local 455 (1996-2001)

(00736) Bridgestone/Firestone Canada Inc. (Joliette) et le Syndicat des travailleurs(euses) de Bridgestone/ Firestone de Joliette (CSN) (1996-1999)

(00881) Chrysler Canada Ltd., Windsor, Brampton, Ajax, and Etobicoke and National Automobile, Aerospace and Agricultural Implement Workers Union of Canada (1999-2001)

(00887) Johnson & Johnson Products Inc. and Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada, Local 115 (1997-2000)

(00913) Western Glove Works and United Food and Commercial Workers International Union, Local 832 (1998-2001)

(00914) Garment Manufacturers of Western Canada and Union of Needletrades, Industrial and Textile Employees, Local 459 (1997-2000)

(00971) Forest Products Industries (BC) and Industrial Wood and Allied Workers of America (IWA – Canada) (1997-2000)

(01000) Weldwood of Canada Ltd. (Cariboo Division) and and Industrial Wood and Allied Workers of America (IWA – Canada), Local 1-424 (1997-2000)

(01069) Stora Enso Port Hawkesbury Limited, Mill Division, Point Tupper, Richmond County, Nova Scotia and Communications Energy and Paperworkers Union of Canada Local 972, (1998-2004)

(01164) Canadian Forest Products Ltd. and Pulp, Paper and Woodworkers of Canada, Local 9 (1997-2003)

(01193) Domtar Inc. (Papiers de Communication Domtar, Windsor) et le Syndicat des travailleurs des pâtes et papiers de Windsor Inc. (1996-1999)

(01202) Papiers Scott Ltée. (Division de fabrication de l'est) et le Syndicat national des travailleuses et travailleurs des pâtes et papiers de Crabtree Inc. (1996-2001)

(01449) Toronto Star Newspapers Limited and Communications, Energy and Paperworkers *Union, Local 87-M (1998-2001)

(01474) Pacific Press (Division of Southam Inc.) and the Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada, Local 115-M, (Vancouver Newspaper Guild) (1993-1998)

(01576) Monnaie royale canadienne et l'Alliance de la fonction publique du Canada (1999-2001)

(01586) Alcan Smelters and Chemicals Ltd. (Kitimat and Kenamo, B.-C.) and National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada (CAW), Local 2301 (1996-1999)

(01587) Société d'aluminium Reynolds du Canada et le Syndicat des travailleurs(euses) de Reynolds (C.S.N.) (1996-2002)

(01620) Babcock & Wilcox Canada and United Steelworkers of America, Local 2859 (1998-2002)

(01688) Fabricated Steel Products Inc. and National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada (CAW), Local 195 (1998-2000)

(01894) Bombardier Inc. (Canadair) and the International Association of Machinists and Aerospace Workers, Lodge 712 (1997-2001)

(01904) de Havilland Inc. and the Bombardier Regional Aircraft Division (Downsview and Deny Road locations) and National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada (CAW), Local 112 (1997-2000)

(01922) Bristol Aerospace Limited (St. James Plant) and National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada (CAW), Local 3005 (1996-1999)

(01946) General Motors Of Canada Limited and National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada (CAW), Locals 27, 199, 222, 636, 1163, 1973 (1999-2002)

(02016) The Simpson Company Limited and National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada (CAW) (1998-2001)

(02092) Camco Inc. and Communications Energy and Paperworkers Union of Canada, Local 501 (1998-2001)

(02100) Camco Inc., Hamilton and National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada (CAW), Local 504 (1998-2001)

(02130) Northern Telecom Canada Ltd. and National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada (CAW), Locals 1839 and 1915 (1997-2000)

(02135) Northern Telecom Canada Ltd. (Nortel) Montreal and Canadian Union of Public Employees, Unit No. 1 (1997-2000)

(02374) Pasteur Mérieux Connaught and the Communication, Energy and Paperworkers Union of Canada, Local 1701 (1997-2000)

(02593) Construction Labour Relations – An Alberta Association: Ironworkers - Structural Trade Division and International Association of Bridge, Structural, Ornamental and Reinforcing Ironworkers, Locals 720 and 725 (1999-2001)

(02756) Electrical Trade Bargaining Agency of the Electrical Contractors Association of Ontario and the International Brotherhood of Electrical Workers and the IBEW Construction Council of Ontario (1998-2001)

(02766) Operating Engineers Employer Bargaining Agency and Operating Engineers Employee Bargaining Agency (1998-2001)

(02809) Air Canada et Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale, section locale 140 (1999-2002)

(02812) Air Canada et le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada, section locale 2213 (1999-2002)

(02813) Air Canada et le Syndicat canadien de la fonction publique (1998-2001)

(02883) Gouvernement du Canada et Association canadienne du contrôle du trafic aérien (1999-2000)

(02884) Gouvernement du Canada et Fraternité internationale des ouvriers en électricité (1997-1999)

(02889) Hudson General Aviation Services Inc. and International Association Of Machinists And Aerospace Workers, Local Lodge 2913 (1997-1999)

(02995) Canadian Pacific Railway Company and St. Lawrence and Hudson Railway Company and the Rail Canada Traffic Controllers (1997-1999)

(03108) British Columbia Ferry Corporation and BC Ferry and Marine Workers' Union (1996-1998)

(03112) Council of Marine Carriers and International Longshoremen's and Warehousemen's Union (1997-2000)

(03029) VIA Rail Canada Inc. et le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA) (1998-2000)

(03030) VIA Rail Canada Inc. et le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA) (1998-2000)

(03749) Société de transport de la Communauté urbaine de Montréal et le Syndicat des employé(e)s de bureau de la STCUM, section locale 2850 (S.C.F.P.) (1997-2000)

(03750) Société de transport de la Communauté urbaine de Montréal et le Syndicat des chauffeurs d'autobus, opérateurs de métro et employés des services connexes au transport de la STCUM, section locale 1983 (S.C.F.P.) (1997-2000)

(03752) Société de transport de la communauté urbaine de Québec et le Syndicat des employés du transport public du Québec métropolitain Inc. (CSN) (1997-2003)

(03756) Government of Northwest Territories and Public Service Alliance of Canada (1998-2000)

(03762) Ottawa-Carleton Regional Transit Commission and Amalgamated Transit Union, Local 279 (1999-2002)

(03781) BC Transit and Independent Canadian Transit Union, Locals 1, 2, 3 (1995-1998)

(03823) Emergency Health Services/Commission and Ambulance Paramedics of British Colombia (CUPE), local 873 (1996-2000)

(03979) Société Radio-Canada et le Syndicat canadien de la fonction publique (1998-1999)

(04020) Saskatchewan Telecommunications and Communications Energy and Paperworkers Union of Canada (1998-2001)

(04026) Bell Canada et le Syndicat canadien des communications, de l'énergieet du papier (1998-2003)

(04028) Bell Canada et Association canadienne des employés de téléphone (1998-2002)

(04052) AT&T Canada Long Distance Services Company and National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada (CAW), Local 2000 (1998-2000)

(04056) Société canadienne des postes et l'Alliance de la fonction publique du Canada (1998-2001)

(04059) Société canadienne des postes et l'Association des officiers des postes du Canada (1998-2001)

(04060) Société canadienne des postes et l'Association canadienne des maîtres de poste et adjoints (1999-2001)

(04085) New Brunswick Power Corporation and International Brotherhood of Electrical Workers, Local 2309 (1995-1999)

(04087) Hydro-Québec et le Syndicat professionnel des ingénieurs d'Hydro-Québec (1992-1996)

(04089) Hydro-Québec et le Syndicat des employé-e-s de métiers d'Hydro-Québec, section locale 1500 (FTQ) (1995-2000)

(04115) Manitoba Hydro-Electric Board and International Brotherhood of Electrical Workers, Local 2034 (1997-2000)

(04116) Manitoba Hydro and Canadian Union of Public Employees, Local 998 (1997-2000)

(04129) British Columbia Hydro and Power Authority, *et al.*, and Office and Professional Employees' International Union, Local 378 (1997-2002)

(04137) Gaz Métropolitain et la Fédération des employées et employés de services publics Inc. (CSN) (1997-2000)

(04144) Consumers' Gas Company Ltd. and Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada, Local 975 (1995-1996)

(04191) Surelink (S.W.O. Distribution Centres Ltd.) and Teamsters, Local 49 (1995-2000)

(04197) Okanagan Federated Shippers Labour Relations Association and United Food and Commercial Workers International Union, Local 2000 (1998-2001)

(04269) Zehrs Markets Inc.A Division. Of Zehrmart Limited and United Food And Commercial Workers International Union, Locals 175 and 633 (1994-2000)

(04275) Canada Safeway Ltd. and and United Food And Commercial Workers International Union, Local 1518 (1997-2003)

(04276) Canada Safeway Limited (British Columbia Stores) and United Food and Commercial Workers International Union, Local 2000 (1997-2003)

(04278) Dominion Stores and United Steelworkers of America, Local 597 (1997-2003)

(04292) Miracle Food Mart Of Canada (Division Of The Great Atlantic & Pacific Company Of Canada, Limited) and United Food and Commercial Workers International Union, Locals 175 and 633 (1996-1999)

(04306) Canada Safeway Limited (Thunder Bay) and United Food and Commercial Workers International Union, Local 175 (1997-2001)

(04326) Canada Safeway Limited (Manitoba) and the United Food and Commercial Workers International Union, Local 832 (1998-2001)

(04336) Canada Safeway Ltd. and Saskatchewan Joint Board, Retail, Wholesale and Department Store Union, Locals 454 and 480 (1999-2002)

(04343) Real Canadian Superstores and United Food and Commercial Workers International Union (1995-1998)

(04411) Zehrs Markets and United Food and Commercial Workers International Union, Local 1977 (1994-2000)

(04466) Association des employeurs de l'industrie de l'automobile Inc. et le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA – Canada), section locale 4511 (1999-2002)

(04489) Nova Scotia Liquor Commission and Nova Scotia Government Employees Union (Store Clerks, Warehouse & Maintenance Classifications) (1998-2000)

(04493) Société des alcools du Québec et le Syndicat des employés de magasins et de bureaux de la Société des alcools du Québec (1997-2002)

(04494) Société des alcools du Québec et le Syndicat des travailleurs et travailleuses de la SAQ (SCFP), section locale 3535 (1997-2000)

(04498) Liquor Control Board of Ontario and the Ontario Liquor Boards Employees' Union (1998-2000)

(04499) Manitoba Liquor Control Commission and the Manitoba Government Employees' Union (1997-2000)

(04500) Saskatchewan Liquor Board and the Saskatchewan Government Employees' Union (1995-1998)

(04507) Banque Laurentienne du Canada et Trust la Laurentienne du Canada et le Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau (1997-1999)

(04570) Visa Centre Canadian Imperial Bank of Commerce and United Steelworkers of America, Local 2104 (1998-2001)

(04594) Saskatchewan Government Insurance and Saskatchewan Insurance Office and Professional Employees' Union, Local 397 (1998-2000)

(04595) Saskatchewan Crop Insurance Corporation and Saskatchewan Government and General Employees' Union (1997-2000)

(04597) Insurance Corporation of British Columbia and Office & Professional Employees' International Union, Local 378 (1996-1999)

(04600) Manitoba Public Insurance Corporation and Manitoba Government Employees' Union (1997-1999)

(04604) Newfoundland and Labrador School Boards' Association and Newfoundland and Labrador Teachers' Association (1996-2001)

(04605) Education Negotiating Agency and Prince Edward Island Teachers' Federation (1998-2001)

(04619) Board of Management and New Brunswick Teachers' Federation (1997-2000)

(04630) Comité patronal de négociation pour les Commissions scolaires pour catholiques (bargaining committee of the Catholic school board) and Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) (1995-1998)

(04635) Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires pour protestants (CPNCP) et l'Union des employés et employées de service, section locale 800 (FTQ) (1998-2002)

(04656) London Board of Education and Canadian Union of Pubic Employees, Local 1150 (1995-1998)

(04760) Ottawa Board of Education and the Branch Affiliates of the Women Teachers' Associations of Ontario and Ontario Public School Teachers' Federation (1996-1998)

(04770) Oxford County Board of Education and the Federation of Women Teachers' Associations of Ontario and Ontario Public School Teachers' Federation (1996-1998)

(04917) Winnipeg School Division No. 1 and Winnipeg Teachers' Association No.1 of the Manitoba Teachers' Society (1996-1998)

(05028) Board of Trustees of Edmonton School District No. 7 and Alberta Teachers' Association (1997-1998)

(05032) Board of Trustees of Edmonton School District No. 7, Edmonton and Alberta Teachers' Association (1998-1999)

(05033) Board Of Trustees Edmonton School District No. 7 and Canadian Union Of Public Employees, Local 3550 (Support Staff) (1998-2000)

(05041) Board of Trustees of the Calgary Roman Catholic Separate School District No.1 of the Province of Alberta and Alberta Teachers' Association (1996-1998)

(05077) Rocky View School Division No. 41 and Alberta Teachers' Association (1998-2001)

(05093) Board of School Trustees of School District No. 61 (Greater Victoria) and Canadian Union of Public Employees, Local 947 (1997-1999)

(05102) Board of School Trustees of School District No. 57 (Prince George) and Canadian Union of Public Employees, Local 3742 (1996-1998)

(05126) Board of School Trustees of School District No. 39 (Vancouver) and Canadian Union of Public Employees, Local 15 (1998-2001)

(05149) Board of School Trustees of School District No. 36 (Surrey, B.C.) and Canadian Union of Public Employees, Local 720 (1995-1998)

(05196) Government of the Yukon Territory and Yukon Teachers' Association (1999-2000)

(05197) Government of the Northwest Territories and Northwest Territories Teachers' Association (1996-1999)

(05220) BC Institute of Technology and BCIT Staff Society (1996-1998)

(05221) Vancouver Community College and Vancouver Community College Faculty Association (1995-1998)

(05224) Memorial University of Newfoundland and Canadian Union of Public Employees, Local 1615 (1997-1999)

(05228) Dalhousie College and University and Dalhousie Faculty Association (1997-2001)

(05243) Université Laval et le Syndicat des professeurs et professeures de l'Université Laval (1996-1999)

(05253) Université de Sherbrooke et le Syndicat des employés de soutien de l'Université de Sherbrooke (SESUS) (1995-1998)

(05254) Concordia University and Concordia University Faculty Association (1998-2002)

(05289) University of Windsor and Faculty Association of the University of Windsor (1998-2001)

(05295) York University and York University Faculty Association (1996-1999)

(05329) University of Saskatchewan and University of Saskatchewan Faculty Association (1995-1998)

(05331) University Of Calgary and Alberta Union Of Provincial Employees (1999-2002)

(05353) University of Victoria and Canadian Union of Public Employees, Local 951 (1997-1999)

(05367) Vancouver Public Library Board and Canadian Union of Public Employees, Local 391 (1997-1999)

(05372) Government of Newfoundland and Newfoundland and Labrador Health and Community Services Association and Newfoundland and Labrador Nurses' Union (1996-2001)

(05374) Government of Newfoundland and Canadian Union of Public Employees, Locals 488, 641, 879, 990, 1568, 1581, 1644, 2574 (1998-2001)

(05450) Gouvernement du Nouveau-Brunswick et le Syndicat des infirmières du Nouveau-Brunswick (1997-2000)

(05453) Gouvernement du Nouveau-Brunswick et Association des employés de la fonction publique du Nouveau-Brunswick (employés paramédicaux) (1996-2000)

(05458) Gouvernement du Québec et Fédération des médecins résidents du Quebec (1999-2002)

(06120) Regional Health Authorities of Manitoba and Manitoba Nurses' Union (1999-2002)

(06101) Ontario Council of Teaching Hospitals (OCOTH) and Professional Association of Interns and Residents of Ontario (PAIRO) (1998-2000)

(06122) Government of Saskatchewan and Canadian Union of Public Employees, Local 600 (1995-2000)

(06153) Province of British Columbia and Union of Psychiatric Nurses and British Columbia Nurses' Union (1996-1998)

(06287) Children's Aid Society of Toronto and Canadian Union of Public Employees, Local 2316 (1996-1998)

(06348) Agence de sécurité et d'investigation de l'est du Québec et Métallurgistes unis d'Amérique (1996-2002)

(06376) Conseil national de recherches du Canada et l'Association des employés du Conseil de recherches (1998-2000)

(06384) Conseil national de recherches du Canada et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (1998-1999)

(06471) Greater Vancouver Hotel Employers' Association and Hotel, Restaurant and Culinary Employees' and Bartenders Union, Local 40 (1998-2000)

(06498) Hotel Employers Group of Toronto and Hotel Employees Restaurant Employees Union, Local 75 (1996-1999)

(06587) British Columbia Assessment and Canadian Union of Public Employees, Local 1767 (1998-2000)

(06631) Gouvernement du Canada l'Association des employé(e)s en sciences sociales (1998-1999)

(06632) Gouvernement du Canada et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (1999-2000)

(06674) Gouvernement du Canada et l'Association professionnelle des agents du service extérieur (1998-1999)

(06676) Government of Newfoundland and Newfoundland Association of Public Employees (1998-2001)

(06680) Government of Prince Edward Island and Prince Edward Island Union of Public Sector Employees (1998-2001)

(06704) Gouvernement du Québec et Syndicat de la fonction publique du Québec (1995-1998)

(06710) Ontario Housing Corporation and all other Housing Authorities and Canadian Union of Public Employees, Local 3096 (1999)

(06720) Government of Ontario and Ontario Public Service Employees' Union (1999-2001)

(06733) Government of Saskatchewan and Saskatchewan Government and General Employees' Union (1997-2000)

(06746) Government of British Columbia and British Columbia Government and Service Employees' Union (1998-2001)

(06747) Government of British Columbia and Professional Employees' Association (1998-2001)

(06755) British Colombia Buildings Corporation and British Colombia Government and Service Employees' Union (1997-1999)

(06756) Government of the Northwest Territories and Union of Northern Workers (1998-2000)

(06757) Government of the Yukon and Yukon Territory Public Service Alliance of Canada (CLC) (2000-2002)

(07197) Regional Municipality of Peel Police Services Board and Peel Regional Police Association (1996-1999)

(07204) Regional Municipality of Durham Police Services Board and Durham Regional Police Association (1997-1999)

(07213) City of Winnipeg and Canadian Union of Public Employees, Local 500 (1994-1999)

(07214) City of Winnipeg and International Association of Fire Fighters, Local 867 (1995-1999)

(07219) City of Winnipeg and Winnipeg Police Association (1996-2000)

(07254) City of Calgary and Canadian Union of Public Employees, Local 38 (1993-1999)

(07262) City of Edmonton and Civic Service Union 52 (1998-1999)

(07313) City of Burnaby and Burnaby Civic Employees Union (CUPE), Local 23 (1997-1999)

(07324) City of Vancouver and International Association of Fire Fighters (1997-1999)

(07353) District of Saanich and Police Board of the Corporation of the District of Saanich and Canadian Union of Public Employees, Local No. 374 (1999-2001)

(07811) Lignes aériennes Canadien International et l'Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale (services techniques), section locale 721 (1996-2000)

(07945) Lignes aériennes Canadien International et le Syndicat canadien de la Fonction publique, Division du transport aérien (1996-1999)

(07977) Employers Bargaining Committee for Colleges and Canadian Union of Public Employees (1995-1998)

(08017) Valumart and Independent Grocers and United Steelworkers of America, Local 414 (1997-2001)

(08175) Lignes aériennes Canadien International et l'Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale (services techniques), section locale 721 (1996-2000)

(08331) Memorial University of Newfoundland and Memorial University of Newfoundland Faculty Association (1996-1999)

(08501) Cami Automotive Inc. and National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada, Local 88 (1998-2001)

(08531) Westfair Foods Ltd and United Food and Commercial Workers International Union, Local 777 (1997-2003)

(08570) Newfoundland and Labrador Hydro and International Brotherhood of Electrical Workers, Local 1615 (1996-1999)

(08577) Alberta Power Limited and Canadian Energy Workers Association (1999-2001)

(08654) BC Gas Utility Ltd. and Office and Technical Employees' Union, Local 378, and Office and Professional Employees' International Union (1994-1998)

(08782) Construction Labour Relations and Construction and General Workers' Union, Local 1111 (Calgary) and Local 92 (Edmonton) (1999-2001)

(08783) Saskatchewan Institute of Applied Science and Technology and Saskatchewan Government and General Employees' Union (1997-2000)

(08795) Saskenergy Inc. and Communications, Energy And Paperworkers Union Of Canada, Local 649 (1998-2001)

(08843) Université d'Ottawa et l'Association des professeurs à temps partiel de l'Université d'Ottawa (1996-1998)

(08902) Société canadienne des postes et le Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes du Canada (1997-2000)

(08932) Telus Communications (Edmonton) Inc. and Civic Service Union no.52 (1997-1998)

(09001) Dufferin-Peel Roman Catholic Separate School Board and Branch Affiliates (O.E.C.T.A. and A.E.F.O) Incorporating the Secondary Teachers (1996-1998)

(09042) Papiers Scott Limitée, Division de fabrication de Hull et le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 50 (1993-1998)

(09054) Cominco Ltd., B.C. (Trail) and United Steelworkers of America, Locals 480 and 9705 (1995-1999)

(09069) Lignes aériennes Canadien International et le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA), section locale 1990 (1995-1998)

(09133) Ontario Hospital Association and Ontario Nurses' Association (1998-2001)

(09228) Transport Thibodeau Inc. et l'Union des chauffeurs de camions, hommes d'entrepôts et autres ouvriers (Teamsters Québec), section locale 106 (FTQ) (1997-2001)

(09277) Gouvernement du Québec et Association professionnelle des ingénieurs du gouvernement (1995-1998)

(09321) Gouvernement du Canada et l'Alliance de la fonction publique du Canada (services correctionnels) (1999-2000)

(09605) Conseil national de recherches du Canada et l'Association des employés du Conseil de recherches (1997-2001)

(09615) Capital Health Authority (University of Alberta Hospital) and Alberta Union of Provincial Employees, Locals 054, 056, Chapter 002 (1997-2000)

(09619) Inco Ltd. and United Steelworkers of America, Local 6600 (Office workers) (1998-2001)

(09656) Alberta Wheat Pool and Grain Services Union, Local 9000 (1996-1998)

(09723) Société immobilière du Québec et le Syndicat des employés de la Société immobilière du Québec (SCFP), section locale 2929 (1997-1999)

(09751) Aluminerie de Bécancour Inc. et le Syndicat des employés(es) de l'aluminerie de Bécancour Inc. (1994-2000)

(09822) Société Radio-Canada et le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (1998-2001)

(09906) DIFCO, tissus de performance inc. et le Syndicat catholique des ouvriers du textile de Magog Inc., section locale 10 (1998-2000)

(09908) Gouvernement du Canada et l'Association des employé(e)s en sciences sociales (1999-2000)

(09925) City-TV, CHUM/City Productions Limited, Muchmusic Network and Bravo!, Divisions of Chum Limited (Toront Ontario) and Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada (1997-2000)

(09971) Concordia University and Concordia University Part-time Faculty Association (1997-2002)

(10031) Holding Supermarché Loblaws Inc. et les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 486 (1997-1999)

(10090) Windsor Casino Ltd. and National Automobile, Aerospace, Transportation and General workers Union of Canada (CAW-Canada), Local 444 (1999-2001)

(10160) Vancouver International Airport Authority and Public Service Alliance of Canada (1997-2000)

(10189) Cargill Foods Ltd. and United Food and Commercial Workers International Union, Local 633 (1995-2001)

(10206) Société des casinos du Québec Inc. et la Fédération des employées et employés des services publics inc. (1998-2003)

(10214) Association de la construction du Québec et la coalition syndicale formée du CPQMC-International et de la FTQ-Construction (Secteur institutionnel et commercial) (1999-2001)

(10215) Association de la construction du Québec et la coalition syndicale formée du CPQMC-International et de la FTQ-Construction (Secteur institutionnel et commercial) (1999-2001)

(10251) Expertech bâtisseur de réseaux et le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (Techniciens et employés auxilliaires) (1998-2001)

(10252) Entourage Technology Solutions and Communication, Energy and Paperworkers Union of Canada (1998-2000)

(10298) MTS Communications Inc. and International Brotherhood of Electrical Workers, Local 435 (craft employees) (1998-2001)

(10344) Purolator and Canada Council of Teamsters (1996-1999)

(10349) Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux et le Comité patronal de négociation des centres hospitalier publics et la Fédération des affaires sociales, Inc (CSN) (2000-2002)

(10370) Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux, le Sous-comité patronal de négociation des centres hospitaliers publics et le Syndicat canadien de la fonction publique (FTQ) (1996-1998)

(10427) MTS Communications Inc. and International Brotherhood of Electrical Workers, Local 435 (Craft Employees) (1999-2002)

(10445) Pacifica Papers (Alberni Specialties) and Communication, Energy and Paperworkers Union of Canada, Local 592 (1997-2003)

(10460) Manitoba Telecom Services Inc., MTS Communications Inc. and and Communication, Energy and Paperworkers Union of Canada (1996-1998)

(10512) Provincial Health Authorities of Alberta and Canadian Health Care Guild (1997-2000)

(10528) Saskatchewan Association of Health Organizations and Saskatchewan Union of Nurses (1996-1999)

(10623) Health Employers Association Of B.C. and Health Services and Support – Community Subsector Association Of Bargaining Agents (-1998)

(10705) Provigo (Distribution) Inc. et le Syndicat des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 50 (1997-2002)

RÉFÉRENCES DE CONVENTIONS COLLECTIVES

(10839) Ville de Montréal et Syndicat des professionnels de la ville de Montréal et de la communauté urbaine de Montréal (1998-2001)

(11153) Queen Elizabeth 2 Health Sciences Centre and Nova Scotia Government Employees Union (1997-2000)

(11181) Health Employers Association of British Colombia and Nurses' Bargaining Association (1998-2001)

(11183) Province of Nova Scotia and Nova Scotia Government Employees Union (1997-2000)

(11235) Ottawa-Carleton District School Board and Ontario Secondary School Teachers' Federation, District 25 (1999-2001)

(11865) Bombardier Completion Centre Inc. and Bombardier Completion Centre Inc. Employee's Association (1997-2002)

(11918) Algonquin and Lakeshore Catholic District School Board and Ontario English Catholic Teachers' Association (1998-2000)

(11957) Halifax Regional Municipality and Halifax Civic Workers' Union (CUPE), Local 108 (1997-2000)

(11963) Gouvernement du Canada et l'Alliance de la fonction publique du Canada (1997-1999)

(11965) Gouvernement du Canada et l'Alliance de la fonction publique du Canada (1996-1999)

(12299) Government of Nunavut and Federation of Nunavut Teachers (1999-2002)

(12330) Pacific Blue Cross, British Columbia Life & Casualty Company and Canadian Union Of Public Employees, Local 1816